

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“La gestión del talento humano y clima organizacional del centro de salud Aparicio Pomares, 2022”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Venancio Barbaran, Zhenka Solangge

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46619544

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Mancilla Chamorro, Carina Tomasa	Maestra en gestión pública	43818629	0000-0002-8698-4738
3	Davila Sanchez, Eddie Jerry	Doctor en administración	22418703	0000-0003-4893-3283

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 21 del mes de setiembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero

(Presidenta)

Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro

(Secretaria)

Mtro. Eddie Jerry Dávila Sánchez

(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1055-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES, 2022”** presentada por el (la) Bachiller **VENANCIO BARBARAN, Zhenka Solangge**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **12 (doce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:45 horas del día 21 del mes de setiembre del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero

PRESIDENTE

Mtra. Carina Tomasa Mancilla

Chamorro

SECRETARIA

Mtro. Eddie Jerry Dávila Sánchez

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo **William Giovanni Linares Beraún** asesor del P.A de Administración de Empresas y designado mediante Resolución de la estudiante **VENANCIO BARBARAN ZHENKA SOLANGGE**, de la investigación titulada: **“LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES 2022”**

Puedo dar constancia que la misma tiene una similitud del 22% verificable en el reporte final de análisis de originalidad mediante el software antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumplen con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Huánuco 19 de setiembre de 2022

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

La Gestión del Talento humano y Clima Organizacional del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	9%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.uap.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.uss.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas	1%
	Trabajo del estudiante	
5	docplayer.es	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Nacional de Piura	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.unajma.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.upci.edu.pe	
	Fuente de Internet	

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

<https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

DEDICATORIA

A Dios que es mi Salvador, mi maestro quien me guía y me protege en cada instante de mi vida y vigila mis pasos.

A mis padres, a mi madre Guadalupe, por todo su apoyo brindado y demostrarme valentía y coraje, a mi abuela Ángela por ser luz, mi guía y una linda estrella en mi vida, por todos los bellos momentos que pase a lado de ella, porque son las personas que amo y admirare eternamente.

Y a todas las grandes personas que me apoyaron en esta bella etapa.

La tesista

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes que contribuyeron con sus conocimientos a lo largo de la carrera. A mi asesor y jurados revisores, por su disposición y colaboración.

A mis madre y abuela, por el apoyo en todo aspecto brindado durante mi etapa de estudiante y en el desarrollo de esta investigación.

La tesista

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCION	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION.....	18
1.7.1. CIENTÍFICA	18
1.7.2. TÉCNICA	18
1.7.3. ECONÓMICA.....	19
1.7.4. PERSONAL	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	27

2.2.	BASES TEÓRICAS	32
2.2.1.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (X).....	32
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	44
2.4.	HIPÓTESIS	48
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	48
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	48
2.5.	VARIABLES.....	49
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	49
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	49
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	50
CAPÍTULO III.....		52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		52
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1.	ENFOQUE	52
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	52
3.1.3.	DISEÑO	52
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.2.1.	POBLACIÓN	53
3.2.2.	MUESTRA	54
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
	INFORMACIÓN.....	55
3.4.1.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE	
	DATOS	56
3.4.2.	TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS	56
3.4.3.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS	
	DATOS	56
CAPITULO IV.....		57
RESULTADOS.....		57
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	57
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	71
CAPITULO V.....		76
DISCUSION DE RESULTADOS.....		76
5.1.	DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....	76

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado?	57
Tabla 2 ¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?	58
Tabla 3 ¿Cree Ud. ¿Qué es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?	59
Tabla 4 ¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?	60
Tabla 5 ¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal?	61
Tabla 6 ¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral?	62
Tabla 7 ¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal?	63
Tabla 8 ¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?	64
Tabla 9 ¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional.....	65
Tabla 10 ¿Diga usted si el liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares?	66
Tabla 11 ¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	67
Tabla 12 ¿Diga Usted .si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	68
Tabla 13 ¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	69

Tabla 14 ¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	70
Tabla 15 Criterios de análisis para los resultados inferenciales bajo el método de Pearson.....	71
Tabla 16 Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022	72
Tabla 17 Estimación de la correlación entre la admisión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022	73
Tabla 18 Estimación de la correlación entre la capacidad del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022.....	74
Tabla 19 Estimación de la correlación entre la compensación del personal y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado?	57
Figura 2 ¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?	58
Figura 3 ¿Cree Ud. ¿Qué es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?	59
Figura 4 ¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?	60
Figura 5 ¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal?.....	61
Figura 6 ¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral?.....	62
Figura 7 ¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal?	63
Figura 8 ¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?	64
Figura 9 ¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional.....	65
Figura 10 ¿Diga usted si el liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares?	66
Figura 11 ¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	67
Figura 12 ¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?.....	68
Figura 13 ¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	69

Figura 14 ¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares? 70

RESUMEN

La tesis denominada “La Gestión del Talento humano y Clima Organizacional del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022”, tiene por objetivo dar a conocer de qué manera la gestión del Talento Humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares 2022, teniendo como metodología la investigación de tipo aplicada. El diseño es no experimental, porque, esta indagación no modifica las variables, solo observa, analiza y explica y predice los resultados de la investigación sin intervenir o manipulación de las variables. El enfoque es cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional. Los resultados de esta investigación se muestra en la tabla N°17 sostiene que, si existe una correlación entre las dos variables, la gestión del talento humano y clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022, cuyo valor es 0.311, esto confirma basado en la información de la tabla 4 y la tabla 10 donde los trabajadores están de acuerdo con los salarios que reciben, lo que ha generado que el liderazgo tenga la facilidad de definir un buen clima organizacional, esto demuestra que los trabajadores del centro de salud Aparicio Pomares, confirman que la gestión del talento humano influye en el clima organizacional, quedando claro como es el clima organizacional

Palabras Clave: clima organizacional, gestión, talento humano, organización, eficiencia, productividad.

ABSTRACT

The thesis called "Human Talent Management and Organizational Climate of the Aparicio Pomares Health Center, 2022", aims to show how Human Talent Management is related to the organizational climate in the Aparicio Pomares Health Center 2022, having as methodology the applied type of research. The design is non-experimental, because this research does not modify the variables, it only observes, analyzes and explains and predicts the results of the research without intervening or manipulating the variables. The approach is quantitative, descriptive and correlational. The results as shown in table N°17 sustain that, if there is a correlation between the two variables, human talent management and organizational climate in the Aparicio Pomares 2022 health center, whose value is 0.311, this confirms based on the information in table 4 and table 10 where the workers agree with the salaries they receive, which has generated that the leadership has the facility to define a good organizational climate, this shows that the workers of the health center Aparicio Pomares, confirm that the management of human talent influences the organizational climate, making it clear how the organizational climate is.

Key words: organizational climate, management, human talent, organization, efficiency, productivity.

INTRODUCCION

La tesis denominada “La Gestión del Talento humano y Clima Organizacional del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022” ha sido concebida en el marco de lo que establece el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco, en él se describe la justificación teórica que da a conocer los aspectos esenciales y teorías que aportan en el desarrollo del Talento Humano y la relación con el Clima organizacional, también la Justificación Práctica que nos permitirá identificar al personal idóneo para que labore en el Centro de salud, y por último la justificación metodológica, donde el investigador orienta a la sociedad académica dos instrumentos de recolección de datos, para medir ambas variables, gestión del talento humano y el clima organizacional. En la tesis los antecedentes fueron de tres aspectos: teniendo investigaciones Internacional, nacional y local, de diferentes universidades. Teniendo como antecedente a Williams (2013) realizó la investigación denominada “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia Pública” siendo el objetivo del estudio dar a conocer una tendencia general de percepción del talento humano y el clima laboral dentro de una dependencia municipal; Palomino y Peña (2016) en la tesis denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda” el objetivo fue comparar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora, dando como conclusión que la mayoría de los empleados son jóvenes, con formación técnica tecnológica, cumpliendo el objetivo principal de la investigación comparar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El talento humano es un tema importante para la expansión de las empresas que toma mayor importancia a nivel nacional e internacional, nos encontramos ante una expansión para que las empresas sigan creciendo y desarrollándose cada vez más, estos temas hacen que las empresas sean más competitiva y fructífera, cuanto sean más preparados y consolidados en el tema de la gestión del talento humano; como ejemplo. Una de las empresas que entienden este tema y está capacitado en este ámbito es la empresa mundialmente conocida (HR, 2022; HR, 2022; HR, 2022) Cinesa, donde indica lo siguiente: una idea que comprende la experiencia del trabajador desde el inicio en que postula para un puesto de trabajo hasta que llega el momento de despedirse de la empresa.

A diferencia de otras formas de comprender la gestión de personal, en empresas como Cinesa se está trabajando para que cualquier persona que conforma parte del equipo viva una experiencia única en su puesto de trabajo. Para poder realizar esto, se han puesto a medir el clima de la organización a través de encuestas repetidos.

Por otra parte, la empresa conocida como Badi, tiene el concepto de dispersar la gestión de personal a cada uno de su organigrama de la empresa. Una manera mucho más ágil e inteligente de comunicarse y gestionar personas, y, sobre todo, más cercana.

Chiavenato (2015) menciona que la gestión de talento humano como: “Un conjunto de prácticas y políticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos, incluidos al reclutamiento, recompensas, capacitación, y evaluación de desempeño”.

La gestión humana son cada vez las mismas en todas partes, y países de América del Sur, como Colombia, pretende competir con productos del mundo tanto en territorio local como internacional, adecuan las tendencias de gestión humana que han sido exitosas en los países

desarrollados o los que compiten. De esta manera son cada vez más las prácticas que adoptan los empresarios a la gestión humana.

La gestión del talento humano en una organización, deben de ser evaluados los principales procesos, comenzando por la integración de las personas, para ello las empresas deben preguntarse, quienes podrían en un determinado puesto, esta pregunta tiene respuesta cuando tenemos especial cuidado en los procesos de reclutamiento y selección del personal y a través de los resultados dados de la evaluación de desempeño realizadas en la organización.

Contexto de la problemática local

De acuerdo a las indagaciones el centro de salud Aparicio Pomares se encuentra ubicado en el departamento de Huánuco, Jirón Junín N° 128 del distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco lleva el nombre del Héroe de Jactay, inició sus actividades de nivel de atención el 23 de marzo de 1988 en una pequeña casa, con un grupo de profesionales serumistas. con el pasar del tiempo fueron ampliando hasta el tercer piso por los años de 1995, es allí donde se inicia la intervención de partos y el internamiento de pacientes pediátricos; A mediados del año 2000 por iniciativa de un grupo de trabajadores liderados por la unidad de enfermería y laboratorio se cita a la Diresa Huánuco, para efectuar la gestión para la construcción de una moderna infraestructura, y de esta manera seguir atendiendo para el beneficio de la población urbana. El centro de salud hoy en día cuenta con personal entre médicos, obstetras, enfermeras, administrativos, personal de vigilancia, personal de limpieza. El centro de Salud Aparicio Pomares, tiene dificultades en lo que se refiere al talento humano, por lo que se observó que para las bonificaciones y remuneraciones hay una serie de documentaciones que dificultan la rápida acción de cobrar su sueldo el personal nuevo contratado, puesto que debe de esperar hasta que se emita una resolución que demora meses, ya que pasa por varias instancias el documento y cada oficina debe emitir su conformidad siendo una incomodidad para el personal, otro de los problemas que también aqueja es la falta de capacitación al personal entrante, por lo que se ve reflejado ya

que no conocen a sus autoridades y tampoco la ubicación de oficinas que se encuentran en el Centro de Salud Aparicio Pomares. Así también se observa una atención pésima en los consultorios de los médicos obstetras y enfermeras, la falta de carisma y paciencia para atender al enfermo, muchas veces recibiendo maltratos por parte del personal, esto conlleva a la preocupación frente a un personal que no se encuentra en la capacidad de atender muy bien a sus pacientes tanto en los consultorios como en el área administrativo. Por esta razón, la presente investigación pretende hacer conocer la efectividad de relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, que pretende aportar recomendaciones óptimas para las investigaciones posteriores y de esta forma se pueda implementar estrategias, como modelos y programas de gestión del talento humano, cuyo aporte sea un insumo de necesidad para la toma de adecuadas decisiones, en la cual sea fundamental estas razones expuestas y que permitan ser suficientes los argumentos, que conlleven al tomar desafíos con respecto al desarrollo de la presente indagación titulada: "Gestión del talento humano y clima organizacional del centro de salud Aparicio Pomares 2022.

La gestión del talento humano tiene una importancia que permite el desarrollo cada vez más para que las empresas sean más competitivas y desarrolladas. La investigación ha sido aplicada en el establecimiento de salud Aparicio Pomares ubicado en el Jr. Junín del distrito, provincia, departamento de Huánuco. De la misma manera se ha hecho el de conocer la efectividad entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, en la cual se aporta con recomendaciones para las investigaciones

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona la admisión del talento humano con el clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares, 2022?
- ¿De qué manera las capacidades del talento humano se relacionan con el clima organizacional del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022?
- ¿De qué manera la compensación del personal se relaciona con el clima organizacional del Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Conocer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera la admisión del talento humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.
- Conocer de qué manera las capacidades del talento humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.
- Identificar de qué manera la compensación del personal se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Dar a conocer aspectos esenciales, teorías que aporten en el desarrollo del Talento Humano y su relación con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022. Para ello se utilizará aspectos teóricos que ayuden a justificar el estudio.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Con aplicación de Gestión del talento humano y clima organizacional nos permitirá identificar al personal idóneo para que labore en el centro de salud Aparicio, 2022.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El indagador orienta a la sociedad académica dos instrumentos de recolección de datos, uno para medir la variable gestión del talento humano y otro para medir la variable clima organizacional.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones consideradas en el proyecto, fueron superadas con el apoyo del personal de Aparicio Pomares, permitiendo cumplir los objetivos propuestos

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

1.7.1. CIENTÍFICA

Se conto con la disposición los conocimientos científicos con bibliografías adecuadas en materia de investigación relacionado al Talento Humano y su relación con el clima organizacional.

1.7.2. TÉCNICA

Se utilizo los métodos, técnicas, instrumentos y herramientas que conllevan al proceso de la indagación.

1.7.3. ECONÓMICA

En esta parte se tuvo como disposición a los recursos económicos y materiales que conllevan al proceso de investigación.

1.7.4. PERSONAL

Se aplico mecanismos estratégicos, que ayudo a propiciar las capacidades del investigador, a fin de conocer sobre temas del talento humano y su relación con el clima organizacional, cuya disposición sea la voluntad y el tiempo que conlleva la realización de la investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Rodríguez y Santofimio (2016) menciona que en la ciudad de Bogotá realizó una investigación denominada “Que el Modelo de gestión y el talento humano permite incentivar el salario económico y por ende lo emocional que permite el mejoramiento del clima organizacional”. con esta indagación se implementó un modelo de gestión de talento humano que permita impulsar el salario económico para su mejoramiento en el clima organizacional

Esta tesis descrita nos dice sobre un estudio en la ciudad de Bogotá denominado “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, indica que con esa investigación se implementó un modelo que permitió incentivar el salario emocional para un mejoramiento del clima organizacional en esa institución

Williams (2013), Menciona que en la ciudad de Monterrey realizó una investigación denominada “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia Pública” en la cual el objetivo del estudio es de conocer la tendencia general de percepción relacionado al talento humano y el clima laboral al interior de la dependencia municipal; por ejemplo para lograr este objetivo aplicó a 20 trabajadores en la encuesta del clima laboral, en la cual fueron divididos en cinco dimensiones focalizadas en procesos de comportamiento organizacional, las cuales son los siguientes: liderazgo, comunicación motivación y espacio físico en trabajo de equipo. Cabe señalar que dichos procesos han sido elegidos en base a necesidades de la organización.

Con el presente estudio identificó oportunidades, fortalezas y áreas tomadas en cuenta para realización de mejora de procesos dentro de la dependencia, siendo la mayor dimensión evaluada el trabajo en

equipo

En esta tesis nos menciona que el objetivo del estudio fue a dar de conocer una tendencia general de percepción del talento humano y el clima laboral dentro de una dependencia municipal; con ese estudio se detectó las fortalezas y las áreas de oportunidades, así mismo fueron tomadas en cuenta las realizaciones de procesos de mejora dentro de la dependencia.

Palomino y Peña (2016) en el trabajo de investigación denominado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda” ejecutada en la Universidad de Cartagena-Colombia, donde determino la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda, en donde desarrollo un diseño descriptivo y correlacional, con una muestra conformada por 97 colaboradores de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda, llega a la siguiente conclusión:

En su tesis determino la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., Por otra parte, logró establecer que la mayoría de los empleados han sido jóvenes, así como varones y mujeres, solteros, en la que determino una formación tecnológica y técnica

En esta tesis denominado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda” el objetivo fue comparar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora, dando como conclusión que la mayoría de los empleados son jóvenes, con formación técnica tecnológica, cumpliendo el objetivo principal de la investigación comparar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora.

Valencia (2014) en su estudio: “Influencia de la satisfacción laboral

en el desempeño del personal de *los laboratorios Ecu - American*” ejecutado en la Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador, para obtener el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano, en la cual tuvo como meta realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral en los laboratorios, para establecer el nivel de influencia en el desempeño en base a las condiciones que encuadra la cultura organizacional, ejecutado con diseño descriptivo, de método deductivo, aplico una muestra compuesta por 96 trabajadores de la empresa, en la cual llego a las siguientes conclusiones: La empresa muestrafactores en cuanto a la satisfacción laboral que influyen en el desempeño de los colaboradores, de igual forma que en su comportamiento. La tesis utilizó el método estadístico del chi cuadrado y se evidenció que la satisfacción tiene influencia en el rendimiento, debido a que generan bajo desempeño en los trabajadores por la no conformidad que existe en los procesos administrativos, también comprobó las siguientes dimensiones; desarrollo, comunicación, entrenamiento al personal, beneficios sociales, relación entre compañeros, satisfacción general de los empleados.

Nos dice en la tesis denominada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – América”, cuyo objetivo fue estipular el nivel de influencia en el desempeño a base de las condiciones de cultura organizacional, concluyendo que la satisfacción tiene influye en el rendimiento, debido en que se generen un bajo desempeño de los trabajadores por la inconformidad que existe en los procesos administrativos.

López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) en su tesis denominado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano, cuyo objetivo fue evaluar la Gestión del talento humano en el entorno Hospitalario Cubano, ha sido un tesis de tipo descriptivo en el mes de enero de 2015 en el área hospitalaria de la provincia de Cienfuegos y contó con una muestra de 32 trabajadores, que llegó a las siguientes conclusiones: Respecto a la evaluación del desempeño, el 59.4% manifestó que se realizan evaluaciones sobre su persona, en

cuanto a la valoración del interés de la institución por evaluar la autorrealización, el 56.3% indico que siempre o casi siempre se toma en cuenta, y el 37.6% indicaron en contraposición que percibieron este aspecto en ocasiones, respecto a los predictores del éxito profesional y para el desarrollo del talento, el 78.0% concordó en tener siempre alta motivación para el trabajo. Asimismo, el 65.6% expresa disposición para el trabajo fuerte y la exploración de la persistencia para vencer obstáculos y los altos niveles de aspiración para ganar y vencer, obtuvo el 71.9% y 68.8% respectivamente según el criterio de los encuestados.

Nos dice en la tesis denominado “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano, en la cual su objetivo fue de evaluar la Gestión del talento humano en el entorno Hospitalario Cubano, concluyendo que el 78.0% indicaron en tener siempre alta motivación para trabajar, el 65.6% manifiesta disposición para el trabajo forzado y la exploración de la persistencia para vencer obstáculos y los altos niveles de aspiración para ganar y vencer, obtuvo el 71.9% y 68.8%.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Asencios (2017) en la ciudad de Lima realizó una investigación denominada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”. Hubo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, de la escuela de postgrado en Gestión Pública de la facultad de Ciencias empresariales. Universidad Cesar Vallejo. El tipo de indagación según su meta fue sustantiva, de alcance correlacional, y enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población fue conformada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral del Hospital Nacional Hipólito Unanue, y la ejecución de la muestra estuvo conformada por 100 servidores de áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y la muestra ejecutada ha sido de tipo

probabilístico. La técnica utilizada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, en escala de Likert las que fueron correctamente validadas a través de apreciaciones juicios de expertos que han determinado a través del método estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22). En lo que concluyeron en lo siguiente: la gestión del talento humano existió una relación positiva moderada con el desempeño laboral; la admisión de personal existió una relación positiva moderada con el desempeño laboral; la capacidad existió una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

En la tesis denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”, dando como conclusión que en los tres factores nos demuestra que, en la gestión del talento humano, existió una relación positiva moderada con el desempeño laboral; la admisión de personal y la capacidad tuvieron una relación positiva módica con el desempeño laboral.

Vílchez (2018) en la ciudad de Lima, ejecutó una tesis denominada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús” obtuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. De la escuela de postgrado en gestión en salud. Universidad Norbert Wiener. Realizó un estudio en el enfoque cuantitativo, tipo de indagación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, en la cual participaron 50 servidores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allcahuaman.

Para el proceso de información, empleó el programa estadístico SPSS versión 22 y Excel. Los resultados indicaron que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los servidores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; finalmente, existe una relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

En la investigación llamada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagradocorazón de Jesús” se estudió la relación que existe entre esas dos variables, dando como conclusión que existe una relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores

Avalos Quispe (2018). En su estudio de tesis denominado “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018”. Indica que existe alta correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tesis denominado La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Redde Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018, se concluye que si existe una alta correlación entre esas dos variables.

Rivera Espinoza, Yazmina Carito (2018). En su estudio de Tesis llamado “Gestión del talento humano y *desempeño* laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador”.

precisa que a faltade gestión del talento humano incita un nivel bajo en rendimiento por la empresa mencionada, y cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores. El contexto permitió formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador? La finalidad de la investigación ha sido determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” Villa El Salvador. La hipótesis fue si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”- Villa El Salvador. Además, indica que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

En la tesis precisa que en las dos variables que se usó, nos dice que a falta de gestión del talento humano induce a un nivel bajo de rendimiento por la empresa, así mismo influye en el desempeño laboral de sus trabajadores, dando como resultado que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José”.

Ramos Jacinto, Gina Eugenia (2018), en su estudio de tesis denominado “La Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017”, el método utilizado en la tesis fue un diseño no experimental de nivel *correlacional*, de tipo básico que recogió la información en un tiempo determinado, que desarrolló aplicar instrumentos y cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert. La muestra utilizada fue a través de un censo, y se consideró a 50 profesionales de Medicina, en la cual fueron utilizadas las variables de la gestión del talento humano y desempeño laboral. La deducción más importante obtenida con la prueba estadística de Rho de Spearman; se

halló un nivel de correlación y un valor resultado que indican que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, el estudio concluye que si existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos. De acuerdo a los datos mostrados si existe una relación moderada entre la gestión de talento humano y desempeño laboral ya que se obtuvo un coeficiente de relación de Spearman de 0.413; de la misma manera de acuerdo con el p-valor hallado de 0,003 menciona que es menor a 0,01 por lo que hay certeza para no aceptar la hipótesis nula, en conclusión, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en el personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos.

En la investigación nos dice que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de medicina del Hospital Municipal de los Olivos, concluyendo de acuerdo a los datos mostrados, que si existe una correlación moderada entre la gestión de talento humano y desempeño laboral ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ortega (2017) en la ciudad de Huánuco realizó una tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017” obtuvo como objetivo general la Determinación de la relación del “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017” El tipo de indagación, es aplicada, el diseño correlacional es no experimental, la indagación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra es de tipo probabilística conformada por 105 servidores del personal de salud de la Micro Red de Salud Ambo - Huánuco, 2017. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario aplicado a los servidores del personal de salud. Para la validación de los instrumentos han sido utilizados el juicio de expertos

y para la fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional ha sido utilizado el método estadístico Kr20 en la cual dio una fiabilidad de 0.791 y en segunda variable desempeño laboral utilizó el método estadístico Kr20 con una fiabilidad de 0.926. En los resultados de tablas cruzadas se observa que la variable clima organizacional alcanzó un nivel alto con el 81.90% y a su vez la variable desempeño laboral alcanzó un nivel alto de 88.56%.

Se deduce que la variable clima organizacional muestra una correlación significativamente alta con la variable desempeño laboral.

En la tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo-Huánuco, 2017”; concluye que la variable: clima organizacional demuestra que existe una correlación significativamente alta con respecto a la variable desempeño laboral, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Cerón (2017) en la ciudad de Tingo María realizó una investigación denominada “Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María Es salud 2017”. Cuyo objetivo ha sido determinar las características del estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María Es Salud 2017. Los métodos que han sido llevados a un estudio descriptivo observacional con participantes de 99 servidores en el Periodo del mes de abril a Julio del 2017. Para este análisis de resultados han sido utilizados la estadística descriptiva y la escala Lie. Los resultados de las características del personal que trabaja en el Hospital I Tingo María son tomados en cuenta referente a las edades, representando en mayor porcentaje 26,3% (26) que comprende entre 30 a 37 años y el de menor porcentaje 4% (4) cuya edad es de 20 a 26 años. La edad promedio ha sido de 36 a 74 años; siendo la mínima 20 y máxima 60 años. Con respecto al sexo, se encontró que 67.7% (67) fueron del sexo femenino y 32.3% (32) masculino. De esta investigación concluye: que el Estado Situacional del clima organizacional a nivel del Hospital I Tingo María Es Salud 2017, se

encuentra en la característica por mejorar.

Respecto a esta investigación nos indica que el “Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María Es salud 2017”, siendo el objetivo determinar las características del estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María Es Salud 2017, teniendo como características el porcentaje más alto en la edad del personal que labora de 26,3% entre las edades de 30 a 37 años de un total de 30 a 74 años, y siendo el mayor porcentaje de mujeres que labora, también un 92.9% son personal contratado, concluyendo que el clima organizacional se encuentra por mejorar.

Nolberto (2017) en su investigación : “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017” efectuada en la Universidad de Huánuco, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, como objetivo fue el de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, efectuado con un diseño no experimental, transaccional correlacional, con una muestra constituida por 232 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, en lo que llegó a concluir lo siguiente: La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que precisa que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. En lo que demostró que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se valorará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. La elección del personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permitió demostrar que a

través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva *moderada*, entre selección de personal y el trabajo en equipo. El entrenamiento del personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

En la investigación “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 201”, cuyo objetivo ha sido determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores y funcionarios en la Municipalidad, dando la conclusión a través del coeficiente de spearman, que existe una correlación positiva alta entre esas dos variables.

Ortiz de Agui, María Luz; Palacios Flores, Elsa Elvira (2017), en su tesis “Intervención de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano como un requerimiento del aseguramiento de la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería en la Red de Salud Huánuco, durante el 2017”, El estudio que hicieron cuasi experimental con dos grupos: experimental y *control*, con medición antes y después, aplicado a una muestra intencional de 18 talentos humanos para cada grupo a quienes se les aplicó una encuesta sociodemográfica, un cuestionario de control interno y una lista de chequeo, validados, fiabilizados y según consentimiento. Se realizó un análisis descriptivo y la hipótesis se comprobó con la prueba t de Student para un $p < 0,05$ apoyados en el SPSS V20. En la evaluación de la calidad del desempeño del grupo experimental se obtuvo un nivel de confianza medio (valores entre 51%-75%) para dos dimensiones: proceso de formación y desarrollo (55,6%) y proceso de mantenimiento de personal (61,1%); cuyo nivel de riesgo fue medio (rango 51% - 75%). Así mismo, en las 4 dimensiones restantes el desempeño alcanzó un nivel de confianza bajo y un riesgo alto (15%-50%). Por tanto, el nivel de gestión de la auditoría del talento humano en el Departamento de Enfermería de los Establecimientos de

Salud fue medio-baja para el aseguramiento de la calidad del desempeño. En el grupo control se observó un nivel de confianza bajo y un riesgo alto. Después de la intervención, se observó diferencias significativas, (media = 8,444 y $t = 11,810$ con $p = 0,000$), por tanto, se confirma la hipótesis que establece que la *intervención* de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano propicia de forma significativa el aseguramiento de la calidad del desempeño, en el grupo experimental respecto al grupo control.

En la investigación, se aplicó una encuesta sociodemográfica, un cuestionario de control interno y una lista de chequeo, validados, fiabilizados y según consentimiento, dando como resultado en las 4 dimensiones un nivel de confianza bajo y riesgo alto, el nivel de gestión de la auditoría del talento humano en el Departamento de Enfermería de los Establecimiento de Salud fue medio-baja para el aseguramiento de la calidad del desempeño.

Silvestre Orihuela, Luis Simeón (2020) en su tesis denominado “Gestión del Talento Humano y el *Desempeño* Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Distrito Rímac, 2019” En esta indagación la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo con un nivel de investigación correlacional y cuyo diseño de indagación es no experimental correlacional descriptivo, para el recojo de información se manejó la técnica la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que se aplicó a los servidores en el centro de salud que son en total 29. Entre las principales conclusiones indica que la gestión del talento humano tiene relación positiva considerable con el desempeño laboral del personal del centro de salud en la cual se evidencia con el coeficiente de correlación que es 0.534, el cual indico que existe una relación positiva considerable, interpretado con la prueba correlacional de Pearson. De igual manera, la gestión del talento humano, tiene relación en forma positiva fuerte con el trabajo en equipo. Lo cual indica que en el centro de salud se promueve los trabajos en equipo para el cumplimiento de metas y brindar servicios de calidad.

Nos menciona que en el recojo de la información utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento uso el cuestionario siendo un total de 29 trabajadores, dando como resultado que la gestión del talento humano tiene relación en forma positiva y considerable con el desempeño laboral del personal en el centro de salud, en la cual evidencia con el coeficiente de correlación que es 0.534, dando evidencia que los trabajos en equipo se vienen promoviendo para cumplir las metas y brindar servicio de calidad

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (X)

Según Chiavenato (2012), manifiesta “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. Gestión del Talento Humano se relaciona con prácticas y políticas que se resumen en seis procesos.

Borrero, R. (2019), describió que las organizaciones o entidades reconocen que el talento humano es un factor más importante para que obtener resultados, ya que el talento humano genera valor agregado a la organización y que se manifiesta en la obtención de una ventaja competitiva, no obstante, para lograr resultados depende de la elección de un modelo de gestión. El modelo de la gestión del talento humano basado en sus competencias conduce a conseguir estas metas, no solo para la organización sino también para el personal que siente que es considerado y motivado, por lo que coincide alcanzar metas para el personal.

Nos dice que la administración e RR. HH edifica talentos, por medio de un conjunto de procesos y a su vez cuida el capital humano de las organizaciones Chiavenato (2012),

El ente rector del sistema de recursos humanos es SERVIR

Las organizaciones deben de reconocer que el talento humano es el factor más importante para obtener resultados y satisfacción de los clientes, también para obtener metas y resultados

El talento humano

Chiavenato (2015) define el talento humano a aquellas personas que dependen de las empresas en que laboran para alcanzar sus objetivos *individuales* y personales. Por ejemplo, crecer en la vida y tener éxito, esto significa crecer dentro de las organizaciones, asimismo, las empresas dependen directa e irremediamente de las personas, para producir servicios y bienes, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzarlos objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirán sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

Nos dice que talento humano es el conjunto de personas que trabajan para alcanzar una meta o un fin dentro de una institución, para producir bienes y servicios, atender a los clientes (en este caso los pacientes).

Importancia del talento humano

Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013). Relata que el talento humano involucra una *concepción* e integración de categorías no solo relacionadas al rendimiento y desempeño laboral, sino también implica el nivel de conocimientos, aprendizajes significativos y previos para el desempeño eficiente del cargo que se ocupe; la motivación, respeto a las necesidades y aspiraciones, *aptitudes*, habilidades y expectativas personales de cada colaborador. Es por esta razón debe de ser universalista, contingente, contextual, el diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humano. Todas las organizaciones podrán alcanzar objetivos y metas en la medida que se administra en forma eficiente recursos importantes como su infraestructura, ingresos netos, equipamiento, activos y tecnología adquirida. De igual forma, los

organigramas, los sistemas, procedimientos y estructuración determinada.

Nos dice que toda organización puede alcanzar objetivos, metas en la medida que administra bien los recursos que tiene en su organización, ya que son importantes.

Objetivos de la administración del talento humano

Chiavenato (2012) explica que los individuos establecen el principal activo de la *organización*, de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus *trabajadores* y les presten más atención. Contribuir la eficacia a la organización; ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión; Proporcionar competitividad a la organización; Abastecer a la organización personas bien entrenadas y motivadas; Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo; Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; Administrar e impulsar el cambio; Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable; edificar la mejor organización en la empresa y el mejor equipo.

Nos dice que el activo más importante para cumplir metas y objetivos son las personas, por ende, las empresas deben ser más conscientes y respetuosos con sus trabajadores para lograr la satisfacción de las personas en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida.

Dimensiones de la gestión del talento humano Admisión de personal:

Chiavenato (2015) define como; “El proceso de selección y búsqueda adecuada que permiten a la organización y de lo que ofrecen las personas. Pero no siempre las organizaciones *escogen*, también las personas eligen las organizaciones en donde desean trabajar, por lo que existe una elección recíproca.

- **Reclutamiento al personal:**

Según Chiavenato (2015), “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección”.

No dice que las organizaciones atraen a los mejores candidatos para laborar en su organización, lo cual el reclutamiento es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo

- **Selección de personal:**

Según Chiavenato (2015) define a la selección del personal que funciona como filtro que permite ingresar a algunas personas en la organización y aquellas que cuentan con características anheladas. Un concepto popular consiste en elegir en forma consista a personas indicadas para el puesto en el momento oportuno. Actualmente el proceso de selección del personal es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor forma de lograrlo es enfocar la selección de la adquisición de competencias individuales e indispensables para el éxito de una organización.

Nos dice que es un filtro que permite ingresar a las personas seleccionadas a la organización, que cuentan con las características que estaba buscando la organización.

- **Evaluación del desempeño:**

Según Méndez, J. (2015). Indica que es de mucha importancia, que todos los gerentes, directores, jefes, supervisores y empleados, se encuentran educados referente a los métodos específicos a ser utilizados para evaluar a los *subordinados*, para que en cualquier entrevista de evaluación y acción sea fundamentada.

Se basa en técnicas que se utilizan para evaluar a los trabajadores de dicha organización, para un mejor desempeño del trabajador.

Capacidades del talento humano:

Conocimiento. Según Méndez, J. (2015). “La Gestión del conocimiento es el proceso, de capturar los pensamientos y experiencias de un experto en una materia, puede tener diferentes enfoques y puntos de vista, algunos la ven desde el enfoque intelectual y la tecnología, otros la asocian desde los diferentes tipos de personalidad de los individuos”. Los funcionarios en las organizaciones pasaron de ser solamente trabajadores que cumplen con diversos objetivos dentro de la organización a ser activos intelectuales en las cuales se invierte. Las inversiones buscan un crecimiento personal y de igual forma un aprendizaje corporativo que permita a la empresa ampliar su negocio.

Este prototipo integra procesos y objetivos particulares de la organización. De esta forma hacer énfasis en la gestión del conocimiento que es en donde reside la red de *relaciones* y trabajo en equipo, ya que es fundamental en la organización.

Nos dice que el proceso de obtener pensamientos y experiencias de un experto en una materia, puede tener diferentes enfoques y puntos de vista, que algunos lo ven desde el enfoque intelectual y la tecnología, teniendo como fin que la empresa amplíe su negocio

Actitud. - Según Pardo, C. y Díaz, O. (2014). define como un estado mental y neural de la *elaboración* de la respuesta, organizado a través de la experiencia.

Rosenberg y Horland (2012) define son preferencias a responder a alguna clase de estímulos con ciertas clases de respuestas. Estas clases de respuesta son especificados como *afectivas*, conductuales y cognitivas, siendo tres componentes que forma la actitud siendo un

conjunto que media entre los estímulos que antecede y la pre conducta.

Nos dice que la actitud son clases de respuesta que se especifican como cognitivas, afectivas y conductuales que los tres en conjunto son la actitud de cada individuo.

Compensación al personal:

Según Pardo, C. y Díaz, O. (2014) dice que la expresión de compensación es utilizada para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo" como trabajadores de una empresa. De esto las personas reciben por su trabajo, una parte está compuesto por sueldos e incentivos, cuando existen prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte está compuesta por compensaciones, en la cual corresponde la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

Menciona que el trabajador por su labor percibe un sueldo, incentivos tanto como la organización lo constituya, obteniendo satisfacción por parte del personal.

Salario al personal:

Según Chiavenato (2015), El sueldo representa el elemento más importante en la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función al cargo que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. El sueldo puede ser directo o indirecto; el primero es lo que recibe como adelanto del servicio en el puesto ocupado. Por qué el dinero no es lo único que tiene valor, existe la recompensa no financiera o incentivos, que incluyen oportunidades de seguridad, promociones, desarrollo, reconocimientos, etc.

Según la descripción el salario es el elemento más fundamental, puesto que representa como retribución, en dinero que el empleador

paga al empleado en función al puesto que ocupa y de los servicios que presta durante un determinado tiempo.

Motivación.

Chiavenato (2015), explica que «el resultado de la interacción entre el *individuo* y la situación que lo rodea». Muchas veces depende al ambiente que lo rodea el individuo, y esto hará que el individuo se sienta motivado.

Méndez, J. (2015), en su hipótesis de la jerarquía de las necesidades humanas, manifiesta que la motivación es un impulso que tiene el ser humano para compensar determinados niveles de necesidades.

Méndez, J. (2015). define que la motivación laboral es el resultado de la interacción de dos factores: factores de higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas, etc.) y factores de motivación (logros, reconocimiento, etc.).

Nos dice que la motivación es un impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades, que es el resultado de los factores de motivación y las necesidades básicas

Los Incentivos.

Borrero, R. (2019), define el incentivo a todo que se propone a estimular o inducir a los servidores a observar una determinada conducta que generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los *objetivos* de: más cantidad, más calidad y menos coste para obtener una mayor satisfacción; de esta manera, se pueden ofrecer incentivos al incremento.

Menciona que el incentivo propone estimular a los trabajadores para conseguir objetivos de calidad, con menos costo y mayor satisfacción.

Clima organizacional.

Chiavenato (2015) define que el clima organizacional es un conjunto de características del entorno observado por los integrantes de la empresa que implican en la conducta de los servidores, esta definición abarca una amplia serie de elementos ambientales que actúan como mediadores de la motivación (...) el clima organizacional es fructuoso cuando se satisface las necesidades individuales y existe un incremento en forma positiva en el estado de ánimo, sin embargo es erróneo cuando se suscita fracaso por no satisfacer esas carencias.

Chiavenato (como se citó en García e Ibarra, 2012) manifiesta que el clima organizacional establece que el medio interno de una empresa existe en toda la organización, esta definición implica diferentes ámbitos en la situación que se presenta en los distintos niveles tomando en cuenta los componentes estructurales como la tecnología, prototipo de la empresa, valores y normas de convivencia de la empresa incluyendo los componentes sociales como las conductas y patrones de comportamiento.

El clima implica los procesos organizacionales y psicológicos, así mismo interviene en el rendimiento de satisfacción y bienestar de los trabajadores. Por esta razón es fundamental implementar técnicas reforzadoras para modificar el comportamiento humano y mejorar la percepción de los trabajadores en relación a su entorno laboral. Es fundamental señalar que la percepción de cada empleado es distinta y está ajustada al entorno en que se encuentra y al mismo tiempo determina su comportamiento en la empresa.

Dimensiones de clima organizacional:

Liderazgo.

Llanos, M. (2016). precisa que el líder como una persona que va delante para mostrar y guiar el camino, también es el que antecede a cualquier acción u opinión o movimiento de un grupo que accede dicha guía o conducción.

Según Chiang, Martín, y Nuñez (2010), afirma: “Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcional por la jerarquía administrativa de la organización”. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades”.

Bustos, Figueroa y Sánchez (2013) en el libro titulado Liderazgo empresarial, manifiesta que las personas son sociables por naturaleza, al sentirse parte de un grupo, también nace la necesidad de tener un guía que tome el mando, un líder. Este debe contener algunas características las cuales podrían ser: responsabilidad, seguridad, honestidad y sobre todo visión para superar cualquier obstáculo que se presenta en el ámbito laboral.

Nos dice que los seres humanos son sociables por naturaleza, que desde tiempos remotos el hombre buscaba un líder que los dirigiera, y así formar jerarquías

- Habilidad técnica.

(M. A. Danilov, A. Skatkin. (1981.) Nos indica que el conocimiento y la destreza que tiene un individuo en cualquier tipo de proceso o tarea. Esta habilidad es un talento distintivo del desempeño en el trabajo en los niveles operativos y profesional, sin embargo, a medida que los trabajadores ascienden a responsabilidades de liderazgo, sus capacidades técnicas van perdiendo proporcionalmente importancia.

Nos dice que se refiere a las destrezas y habilidad que cada ser o individuo tiene, a través de un proceso o tarea

- Habilidad humana.

Según la OMS nos indica que el desarrollo humano se crea en base a la aparición y dominio de un número determinado de habilidades. Asimismo, tiene facultades que le permite trabajar bien con personas y construir equipos de trabajo, incluye un conjunto de conductas:

retroalimentar y energizar a los individuos, entrenar e interesarse *por* ellos, demostrar sensibilidad y empatía y sobre todo manifestar apoyo para los servidores que lo necesitan. En algunas encuestas indican que los servidores calificaban como más importante tener a un jefe que se preocupa, que los pagos y las prestaciones.

En ninguna organización ningún líder se escapa de los requisitos de tener buenas cualidades humanas. Esto es fundamental para la conducta del liderazgo.

- **Habilidad conceptual.**

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), Es la potestad de pensar en modelos de referencia e intensas relaciones, en los planes de largo plazo, obtiene más importancia en puestos administrativos y de gerencia. Está asociada con ideas, mientras que la habilidad humana describe a las personas y la habilidad técnica a los objetos. El análisis de habilidades de liderazgo puede ayudar en una combinación adecuada de las distintas destrezas que tienen para cumplir con exigencias del puesto, y poder lograr una buena actuación sobresaliente de la empresa y sobre todo con su equipo de trabajo.

En la habilidad conceptual nos indica que es la habilidad humana conjuntamente con la habilidad técnica, también se requiere que los gerentes practiquen con destrezas y conocimientos para que cumplan con las exigencias del puesto y afrontar los retos de la organización

Motivación.

Según Newstrom (2011), relata que la motivación laboral es una fuerza que *poseen* los colaboradores para lograr objetivos y metas, la motivación es provocada por diversos factores tanto internos como externos de la organización.

Los trabajadores poseen diversas preferencias que son los siguientes: motivación, *dirección*, enfoque de conducta, nivel de esfuerzo en forma aportada y persistencia de conducta.

Según Newstrom (2011), citado por Salvador define a la motivación *como* una red que lleva a la acción de satisfacer la necesidad. En este caso, la motivación se convierte en un motivador de la conducta humana.

Nos dice que la motivación es la fuerza, el empuje que tiene cada colaborador por hacer las cosas bien dentro de una organización, es un activador que tiene cada persona para cumplir metas o propósitos.

Condiciones Ambientales. - Chiavenato (2015), Las condiciones ambientales en una organización deben prevenir la salud, comodidad y seguridad de los trabajadores, asimismo el olor, temperatura, ventilación e iluminación deben ser adecuados. Los trabajos deben realizarse en áreas y los locales adecuados con la finalidad de proteger a los trabajadores de la inclemencia del tiempo. Los ambientes de los locales de descanso, personal de guardiana, comedores, primeros auxilios y servicios higiénicos deben de ser específicos y ajustarse a los locales.

Nos dice que las condiciones ambientales con que cuenta cada trabajador de una organización deben ser las más adecuadas para su desenvolvimiento y desarrollo dentro de la empresa.

Compromiso. - Chiavenato (2012), El compromiso es una predisposición que tienen los trabajadores en una organización para desarrollar tareas asignadas, además de ello tiene que ver con la lealtad que tiene el trabajador con respecto a la organización donde trabaja. Un trabajador comprometido puede involucrarse a más funciones y desempeñarse adecuadamente esto lo realiza en forma entusiasmado y se siente comprometido y satisfecho laboralmente.

Nos dice que es la responsabilidad y lealtad que tiene un colaborador, ante una asignación o tarea que se le dio, lo cual este manifiesta compromiso con la empresa y su labor.

Estabilidad. - Según Newstrom (2011), define que la

estabilidad en una organización podría estar contemplada estipulada en dos situaciones diferentes, primero cuando el trabajador inicia por vez primera, y segundo cuando el trabajador ya no va a laborar más en una empresa. La estabilidad tiene por finalidad de brindar garantías al trabajador sobre su permanencia en la organización.

En el Perú muchas veces los trabajadores pasan por pruebas determinadas a fin de obtener su estabilidad laboral. El fin de la estabilidad del trabajador es retirado cuando comete alguna infracción no sustentable.

Identidad organizacional

Según Toro y Sanín (2014) La identificación son conjuntos de atributos personales, (del yo) son partes que reaccionan las personas con las actitudes de otros. Por ejemplo, una persona opina con respuestas propias y concretas durante las interacciones con otras personas. Estas actitudes son tomadas como elementos novedosos considerados como aportación de la persona. El "yo", da un sentido de autonomía, de decisión. Es por esta razón que desde su mundo personal se describe diferente, individual e indivisible, esto se denomina dimensión subjetiva de la identidad.

Chiavenato, (2012) La identidad en una organización, son conjuntos de atributos y valores que posee cualquier trabajador: por ejemplo, su razón de ser, su personalidad, su espíritu, etc. La imagen que exhibe la entidad a través de la personalidad de sus trabajadores, hará que se identifique frente a las demás entidades, y ubicarse en mayor o menor escala.

Toro y Sanín (2014) indica que la identidad organizacional es una razón o motivo por lo que los trabajadores poseen tener un lugar dentro del espacio laboral en la cual se rige e identifican con principios y valores propios de la empresa u organización. También se define que la identidad es evaluada como una organización interna, dinámica con sus capacidades de creencias individuales

Nos dice que la identidad organizacional es un segmento original que una persona aporta a través de sus opiniones y respuestas, en interacción con otras personas, siendo dueño de sus acciones y pensamientos propios dentro de una organización, de modo que tiene un lugar dentro de la organización y como identificarse con sus demás compañeros.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Curriculum Vitae. - Carazo (2022), Define como un conjunto de situaciones que utilizamos en forma intencional para obtener *una* interacción favorable frente a una respuesta de aprendizaje de parte de los alumnos. También suele interpretarse de esta manera es un conjunto de factores que nos permite una mejor interacción en ambiente creado por la escuela y las experiencias que adquiere los alumnos en dichos ambientes

Entrevista. - Porto y Gardey. (2021), Manifiesta que la entrevista es una manera de comunicación entre las *personas* que posee por objetivo brindar o recibir información y en virtud a esta se toma una determinada decisión.

Precisa la entrevista es un sentido estricto de forma estructurada de comunicación interpersonal. Tiene por finalidad de obtener cierta información en la cual se toman las decisiones: para la contratación, evaluación, o despido de un trabajador.

Pruebas de conocimientos. - Chiavenato (2008) Es la acción de probar los conocimientos mediante preguntas para saber si el personal que se está evaluando se encuentra apto para ocupar el puesto de trabajo que se está presentando.

Técnicas de simulación. - Chiavenato (2008), Manifiesta que la: "Simulación es una habilidad numérica para conducir experimentos en una computadora digital. Estos experimentos estipulan ciertos tipos de relaciones lógicas y matemáticas, en la cual es necesaria para describir el comportamiento y la estructura de sistemas complejos del mundo real a través de prolongados períodos.

Chiavenato (2008), define que "La simulación es el proceso de diseñar

un modelo de un sistema real y llevar a término experiencias con él, con la finalidad de comprender el comportamiento del sistema o evaluar nuevas estrategias -dentro de los límites impuestos por un cierto criterio o un conjunto de ellos - para el funcionamiento del sistema".

Remuneraciones. – Chaname (2020), Define la remuneración como: “La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización”

Precisa: “Todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se derivan de su empleo”

De acuerdo a las conceptualizaciones de diversos autores, las remuneraciones surgen del proceso en relación al empleo entre el intercambio de dos partes, una es la entidad organizacional y la otra es que realiza el trabajo, la organización busca adquirir resultados del trabajo y el trabajador busca recibir una recompensa por su trabajo ejecutado. Es una relación que existe entre las personas y organizaciones que incluye todas las formas de recompensas que se le asigna a los trabajadores por su trabajo, y la organización puede adquirir sus objetivos

Bonificaciones. - Chaname (2020), define la bonificación como una cualidad económica que consiste en proveer a un cliente, empleado o empresa un descuento sobre una cantidad de dinero que debe abonar, o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar. También llamamos como bonificación a un bonus o premio que se incluye de manera especial en una remuneración. El gobierno de un país que se encuentra en tuno puede dar una bonificación del 25% a los trabajadores estatales para reducir la inflación.

Puntualidad. - Porto y Merino (2022) La puntualidad es probablemente un tema reiterativo. Para algunos incluso la puntualidad debeseer una manera de vida que comunica diferencia hacia el prójimo debe incluir el concepto de consideración al tiempo ajeno. Una persona responsable y puntual inspira credibilidad y además demuestra habilidad en una organización individual. Sin duda se considera una buena carta de presentación en la imagen profesional.

Iniciativa. - Porto y Merino (2022). Nos precisa que la iniciativa es una virtud que tienen algunas personas de poder por sí mismos iniciar algún asunto, ya sea de comenzar un proyecto, o de buscar soluciones a un problema que pudiera presentarse. Por lo que deben de tener en cuenta que

las características principales de la iniciativa nacen por cada persona, quiere decir, que no existe factor externo que los lleve para lograr sus objetivos. En muchas ocasiones las personas tienen q tomar decisiones propias, sin ser interferidos por alguien más, también indica que una de nuestras facultades que nos hacen autónomos y con poder de decisión de cambios que buscamos. Cuando se actúa con una iniciativa se obtiene la predisposición a emprender acciones y crear oportunidades buscando una mejora continua obteniendo resultados sin la necesidad de requerir un empuje de parte externa, en este sentido la iniciativa puede ser una cualidad específica de un sujeto o pueda ser un impulsador del momento.

Compromiso. - Chiavenato (2015), define que el compromiso se refiere a un tipo de obligación o acuerdo que posee un ser humano en relación con otros ante una situación o hecho.

Un compromiso es un deber que debe cumplirse por la persona quien lo tiene y lo posee. También se define que el compromiso, es una capacidad que posee una persona para tomar consciencia en cumplir con lo acordado anteriormente. La persona que cumple con sus compromisos es considerada de un alto valor y de una buena virtud, en razón que puede asegurar el éxito en los futuros proyectos en plenitud. En el trabajo son muy fundamentales cuando cumplen sus compromisos laborales ya que conllevan a muchos individuos de poder concretar sus objetivos laborales.

Presentación personal. - Chiavenato (2015), La presentación personal es la buena impresión que causa a primera vista como argumento de ser el mejor a lo largo de una carrera laboral. Asimismo, la imagen de cada persona es reflejado en su personalidad, confianza, carácter y ambiciones profesionales. Por otra parte, la presentación de imagen personal va acompañado de ciertas características perceptibles como un buen vestido, corte de cabello, etc. Que implica actitudes de tipo profesional

Creatividad. - Guilford (1952), “La creatividad, en sentido limitado, se refiere a las aptitudes que son características de los individuos creadores, como la fluidez, la flexibilidad, la originalidad y el pensamiento divergente”.

Weitherner (1945), “El pensamiento productivo consiste en observar y tener en cuenta rasgos y exigencias estructurales. Es la visión de verdad

estructural, no fragmentada”.

Oleman, Kaufman y Ray (2000), “...contacto con el espíritu creativo, esa musa esquiva de las buenas -y a veces geniales- ideas”.

Capacidad de realización. – Chiavenato (2015), es la capacidad que tiene una persona que desarrolla ciertas tareas cabe señalar que todos los seres humanos están en condiciones de realizar con éxito cualquier tarea. Esta definición puede confundirse con talento humano por lo que aclaramos la diferencia entre ambos: la capacidad es una serie de herramientas que cuentan todos los seres humanos.

Dirección.- Newstrom (2011), La dirección es una actividad destinada al liderazgo, el control de los esfuerzos de un grupo de personas que forman organización hacia determinados objetivos comunes, para dirigir y estructurar en forma correcta el trabajo, así mismos deben tener clara sus funciones y sus atribuciones.

Excelencia. – Newstrom (2011), Las organizaciones excelentes saben y entienden en forma correcta a sus clientes. Estas organizaciones responden a las expectativas y a sus necesidades de sus clientes tienen en todo momento, y cuando sea conveniente, por otra parte, también segmentan sus clientes para realizar una mejora y eficacia.

Trabajo en equipo. - Kreps, Gary L. (1995) es un proceso en el cual se forman equipos para obtener resultados que satisfagan en la organización en forma eficiente. Indica que los equipos deben ser limitados. Quiere decir quienes deben ser sus integrantes y debe estar conformado por un líder.

Solución de conflictos. - Contreras, O. (2007) Para transformar un conflicto se debe utilizar técnicas efectivas de comunicación por ejemplo un rol invertido es una buena técnica en donde uno actúa como otra persona con la que tenemos el conflicto y esto involucra como si fuéramos otra persona, es una forma de encontrar una integración a las preocupaciones y trabajar en una meta común.

La identidad personal. - Ramirez (2016), involucra las diferencias individuales con respecto a las características personales, biológicas, psicológicas y socio efectivas las mismas que desarrollan mediante el proceso de socialización que permiten diferenciar tanto los objetos, materiales como a personas, cabe señalar que la interacción social favorece el

reconocimiento de sí mismo logrando obtener una identidad propia.

La identidad social. - Ramirez (2016), Se deduce que es la suma de todos los roles que realiza el individuo en diferentes grupos a los que pertenece también manifiesta para su desarrollo del individuo requiere la participación social y en los procesos individuales, así como son el lenguaje, la percepción, cognición que estos elementos se complementan con lo social y lo afectivo que despiertan intereses, actitudes de la respuesta, motivaciones a la interacción entre diversos grupos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- HI: Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional significativamente en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.
- HO: No existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional significativamente en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- HI 1: Existe relación directa de la admisión del talento Humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.
- HI 2: Existe relación directa en la capacidad del talento humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.
- HI 3: Existe relación directa de la compensación del personal con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.2.5

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión del talento Humano.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Clima Organizacional.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE X1: Gestión del talento humano	Admisión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento al personal. • Selección de personal. • Evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado? • ¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?
	Capacidades del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento. • Actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cree Ud. ¿Qué es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?
	Compensación del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • salarios • Bonificaciones. • Incentivos • premios 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional? • ¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal • ¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral • Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal • ¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?

Variable Y1 Clima organizacional	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad Técnicas • Habilidad humana • Habilidad conceptual • Influencia interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional? • ¿Diga usted si el liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares?
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales. • Compromiso • Estabilidad laboral • Satisfacción emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como formade motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares? • ¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?
	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normas y convivenciaspropias del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestraun buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares? • Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buenclima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas, et al. (2014) ha escrito junto a otros autores respecto a los diferentes tipos de investigación. Explica que estas pueden ser aplicadas o básicas. En ese contexto sostiene el autor que el primero de ellos tiene como fin usar conocimientos para poder resolver problemas y plantear soluciones apropiadas. El segundo tiene como fin enriquecer conocimientos respecto a los sujetos materia de estudio. En ese contexto, se plantea que la tesis será aplicada, dado que la tesis empleará conocimientos para poder resolver problemas.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández et al. (2018) sostiene que las tesis son de enfoque cuantitativo cuando las variables tienen elementos que pueden ser cuantificadas para determinar sus comportamientos, mientras el cualitativo no lo es. En ese sentido, la tesis planteada será de tipo cuantitativa, dado que se podrá valorar el comportamiento de las variables con números expresados en términos relativos y porcentuales.

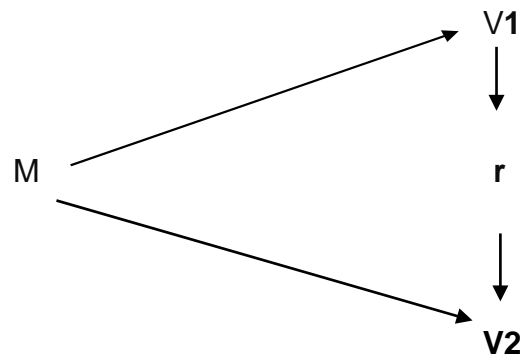
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018) sostiene que las tesis tienen diferentes niveles, los mismos que pueden ser combinados según el propósito establecido. En ese contexto, la tesis describirá el comportamiento de las variables, siendo descriptiva. A su vez según el propósito de la investigación se establecerá una correlación apropiada usando la técnica de Pearson, cuyos criterios de interpretación se plantean en los siguientes ítems, por lo descrito, la tesis es descriptiva correlacional.

3.1.3. DISEÑO

La tesis según lo que sostiene Hernández et al. (2018) son no

experimentales, dado que no se tiene como propósito manipular el comportamiento de las variables, ni hacer inferencia a partir de ello. Toda descripción se hará sin alterar el comportamiento. Será de corte transversal dado que los instrumentos serán aplicados a la muestra seleccionada. El esquema que representa es el siguiente:



Donde:

M: Trabajadores de la red asistencial

V1: gestión del talento humano

V2: clima organizacional

r: Coeficiente de correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La tesis toma en cuenta los conceptos vertidos por Hernández et al. (2018), quienes afirman que la población es el universo de objetos y/o sujetos de quien se dice algo en la investigación. En ese sentido, la tesis tomara en cuenta la opinión de la totalidad de trabajadores del centro de salud Aparicio Pomares, en la cual está conformado por la siguiente manera:

Población de trabajo:

Está conformada por 234 trabajadores quienes laboran en el centro de salud, la distribución es como sigue:

Población	Composición	TOTAL
Única	Director del Centro de Salud Aparicio Pomares	01
	Secretaria	01
	Jefe de Recursos Humanos	01
	Trabajador Social	02
	Psicólogos	10
	Contador	02
	Otros (Médicos, enfermeros, obstetras, técnicos en enfermería, laboratoristas, nutricionistas, odontólogos, etc.)	217
	Total	234

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del departamento de Administración de Personal del centro de salud Aparicio Pomares.

3.2.2. MUESTRA

La tesis según los autores Hernández et al (2018) sostiene que la muestra es un conjunto de elementos que representa el comportamiento de la población. Estas pueden ser determinadas de manera probabilística y no probabilística. Teniendo como referencia de lo mencionado por el autor para el presente estudio se tomó como muestra un extracto de la población representado por 146 trabajadores del establecimiento de salud Aparicio Pomares

Para ello se tiene en cuenta el tipo de muestra no probabilística, dada la cantidad de trabajadores, y estos serán seleccionados con la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = 234	Trabajadores del centro de salud
Z = 1.96	Nivel de confianza de 0.95
p = 0.5	Proporción estimada
q = 0.5	Probabilidad desfavorable
e = 0.05	Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (234)}{(234-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 146$$

La muestra seleccionada será de 146 trabajadores, siendo aplicado los instrumentos de manera porcentual en los días de la SEMANA.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica	Instrumento	Finalidad
Encuesta personal	Cuestionario con preguntas cerradas y alternativas según escala de likert	Conocer la opinión de la muestra según el comportamiento de las variables de estudio

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas para el procesamiento se detallan a continuación:

Para el procesamiento:

- Codificación de instrumentos aplicados
- Registro de datos en SPSS
- Elaboración de tablas y gráficos de barras

Para el análisis:

- Elaboración de tablas agrupadas
- Elaboración de tablas de inferenciales Pearson, cuyos criterios de análisis son los siguientes:

Criterios para analizar y determinar la relación entre el financiamiento y la inversión en tradiciones huanuqueñas

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	(-1 - -0.5)
Correlación negativa fuerte moderada débil	(-0.5 - 0)
Ninguna correlación	0
Correlación positiva modera fuerte	(0 - 0.5)
Correlación positiva perfecta	(0.5 - 1)

Fuente: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

3.4.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta parte se aplicó la técnica de las encuestas, en la cual se aplicó el instrumento denominado ficha que nos permitió obtener los datos que fueron otorgados por los colaboradores que forman parte de la muestra.

Cabe señalar que se elaboró una guía de preguntas cerradas con la escala de Likert en base al modelo elaborado para los trabajadores del Centro de Salud Aparicio Pomares, Huánuco 2022.

3.4.2. TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS

- Los datos están representados en cuadros estadísticos,
- Los datos auxiliares fueron representados en gráficos estadísticos.

3.4.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para interpretar gráficos que resultan como producto de los cuadros estadísticos obtenidos de la presente investigación se utilizó el programa Microsoft Excel 2016, a través de la estadística descriptiva (cuadros estadísticos y gráficos) nos permitieron poder hacer el análisis respectivo. Asimismo, para medir los datos con escalas valorativas se utilizará la escala tipo LIKERT.

Para la prueba de hipótesis se usará las pruebas no para métricas por la naturaleza de las variables y de esta manera correlacionar las dos variables mediante la prueba de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido				
De acuerdo	69	47,3	47,3	47,3
Muy de acuerdo	77	52,7	52,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 1

¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado?

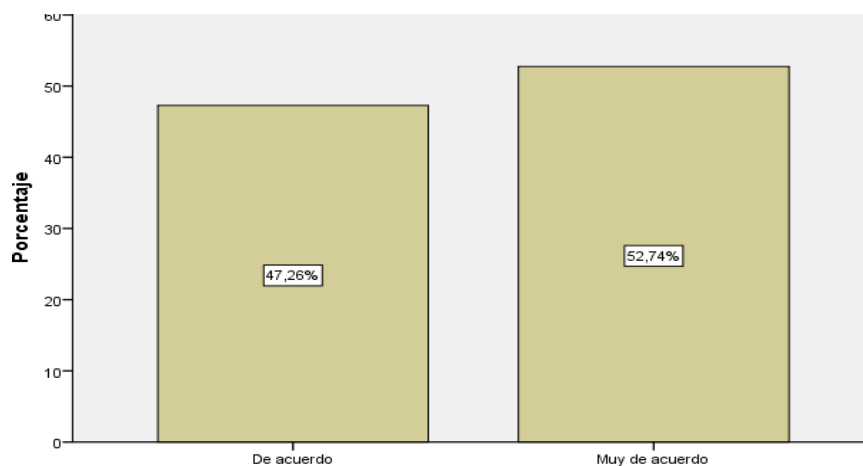


Tabla 1 ¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado?

Análisis e Interpretación: tras haber aplicado las encuestas a la muestra seleccionada, el personal de salud de Aparicio Pomares ha manifestado de manera positiva a la pregunta. El 47.26% sostiene que están de acuerdo con lapregunta y el 52.7% muy de acuerdo. Estas respuestas se pueden evidenciar enel sentido que los protocolos de la institución de salud se cumplen en base a criterios que los obligan incorporar trabajadores con competencia especifica. Estas convocatorias son publicadas, por ello quienes han llenado la encuesta tienen esa respuesta positiva.

Tabla 2

¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	76	52,1	52,1	52,1
	Muy de acuerdo	70	47,9	47,9	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 2

¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?

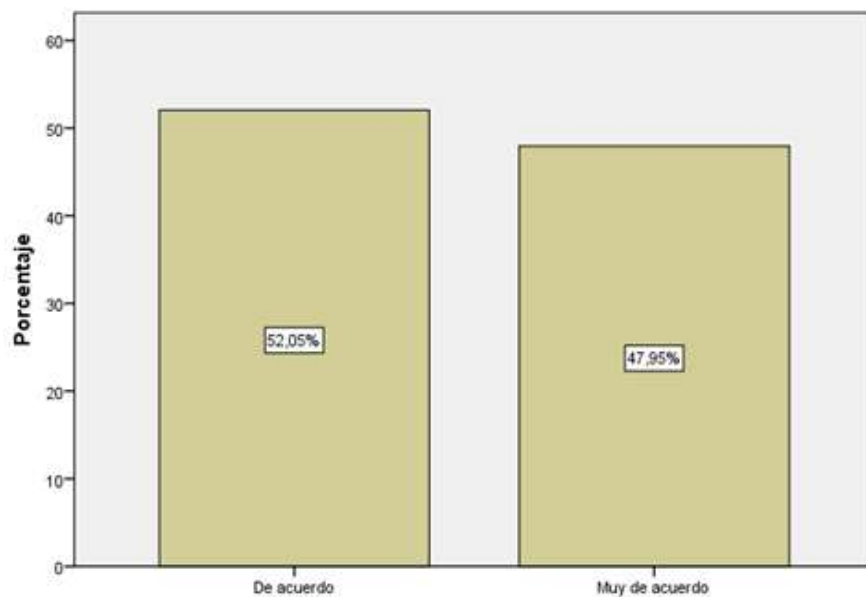


Tabla 2 ¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?

Análisis e Interpretación: los autores de la administración de personal sostienen que cada puesto de trabajo debe tener competencias específicas, es decir quien labore en él debe estar preparado. Por ello, en el centro de salud Aparicio Pomares está de acuerdo en que el personal ingresante a dicha organización debe reconocer y saber las funciones del área de trabajo.

Tabla 3

¿Cree Ud. ¿Qué es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	,7	,7	,7
	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	40	27,4	27,4	28,1
	De acuerdo	47	32,2	32,2	60,3
	Muy de acuerdo	58	39,7	39,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 3

¿Cree Ud. ¿Qué es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?

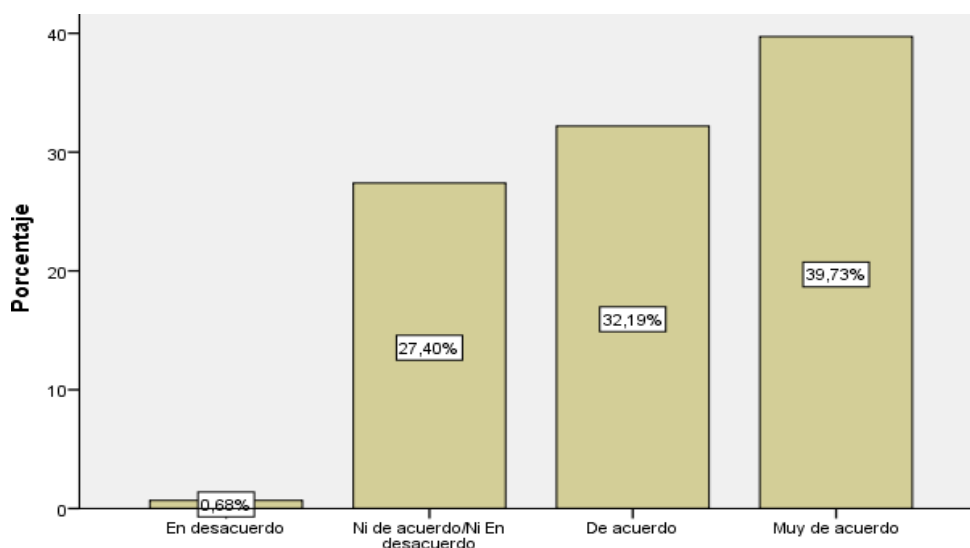


Tabla 3 ¿Cree Ud. Que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?

Análisis e Interpretación: El resultado de la encuesta señala que el 39,73 % del personal del centro de Salud está muy de acuerdo y con una enorme diferencia del 0,68% en desacuerdo en tener conocimientos como capacidades del talento. De tal forma, podemos decir que el personal considera muy importante estar en constante capacitación y actualización para poder brindar una mejor atención.

Tabla 4

¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	55	37,7	37,7	37,7
	De acuerdo	85	58,2	58,2	95,9
	Muy de acuerdo	6	4,1	4,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 4

¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?

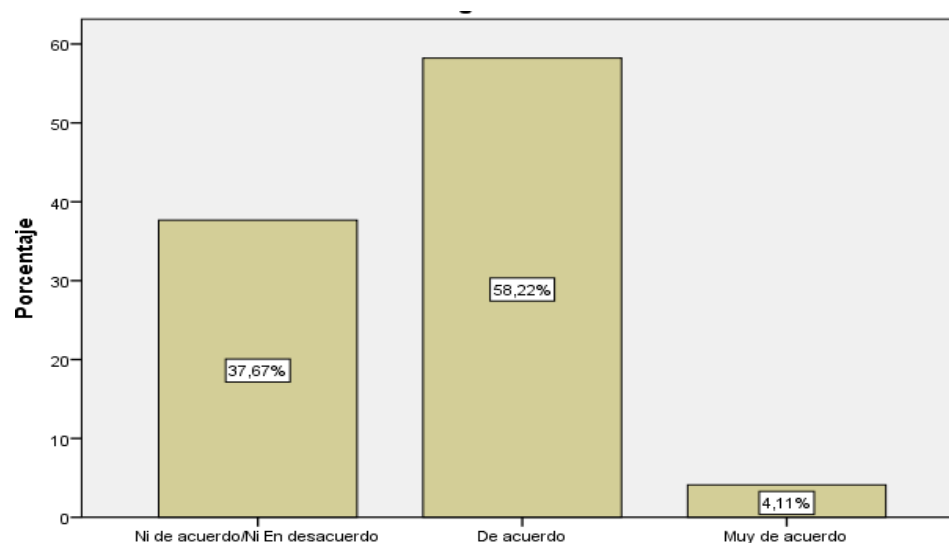


Tabla 4 ¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?

Análisis e Interpretación: El 58% de los trabajadores del centro de salud AparicioPomares están de acuerdo en que los salarios y bonificaciones influyen grandemente en el clima organizacional, porque al tener salarios cada vez mejory de acorde a su trabajo, ellos se sienten más motivados en sus actividades que realizan.

Tabla 5

¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	81	55,5	55,5	55,5
	Muy de acuerdo	65	44,5	44,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 5

¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal?

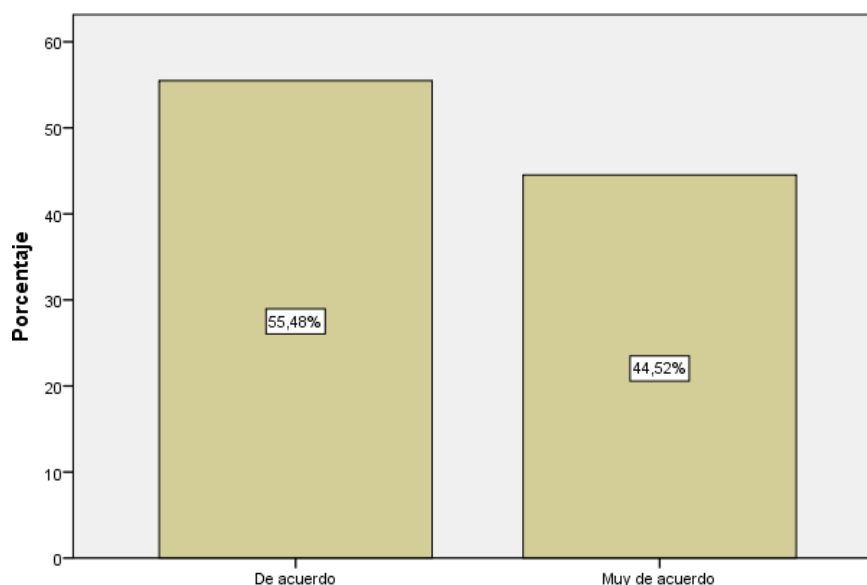


Tabla 5 ¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal

Análisis e Interpretación: Los premios y los incentivos permiten conservar a los mejores trabajadores y atraer a otros con talento. Los incentivos son estímulos por el que los mejores miembros de una organización deciden permanecer en ella. Por esta razón los trabajadores del centro Aparicio Pomares están de acuerdo en que los incentivos incrementan la productividad de los miembros dela organización, de modo que ellos hacen su mejor esfuerzo para ser productivosy así permanecer en la organización.

Tabla 6

¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	76	52,1	52,1	52,1
	Muy de acuerdo	70	47,9	47,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 6

¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral

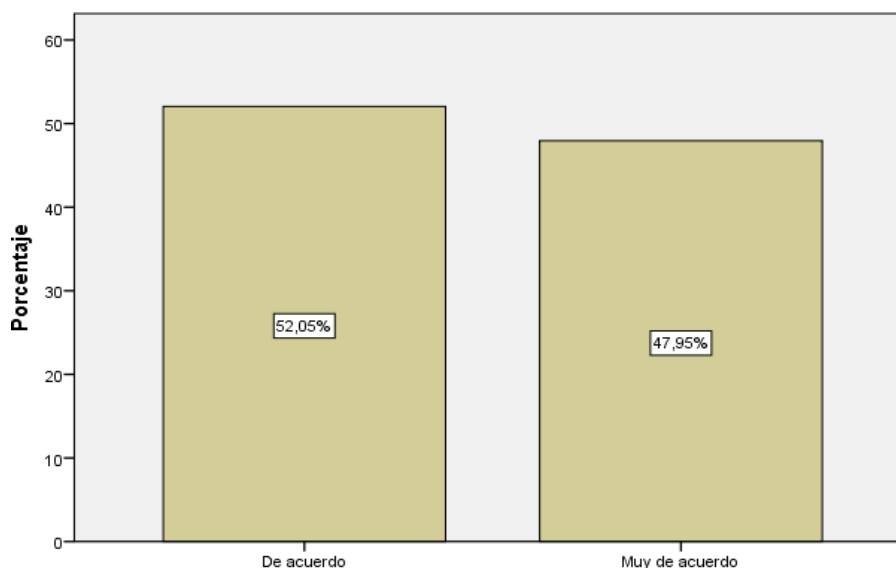


Tabla 6 ¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral

Análisis e Interpretación: El personal del Centro de Salud en un 52% indica que están de acuerdo y un 47,95% que están “muy de acuerdo” en que debe existir una escala de calificación al personal para evaluar su desempeño, de modo que en la escala de calificaciones hay diferentes indicadores que se puede tomar como son la productividad (cantidad de trabajo desempeñado), resolución de problemas (comprensión) , y/o conocimiento del puesto (experiencia) y/o Cooperación con los compañeros (trabajo en equipo) entre otras

Tabla 7

¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	62	42,5	42,5	42,5
	De acuerdo	21	14,4	14,4	56,8
	Muy de acuerdo	63	43,2	43,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 7

¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal?

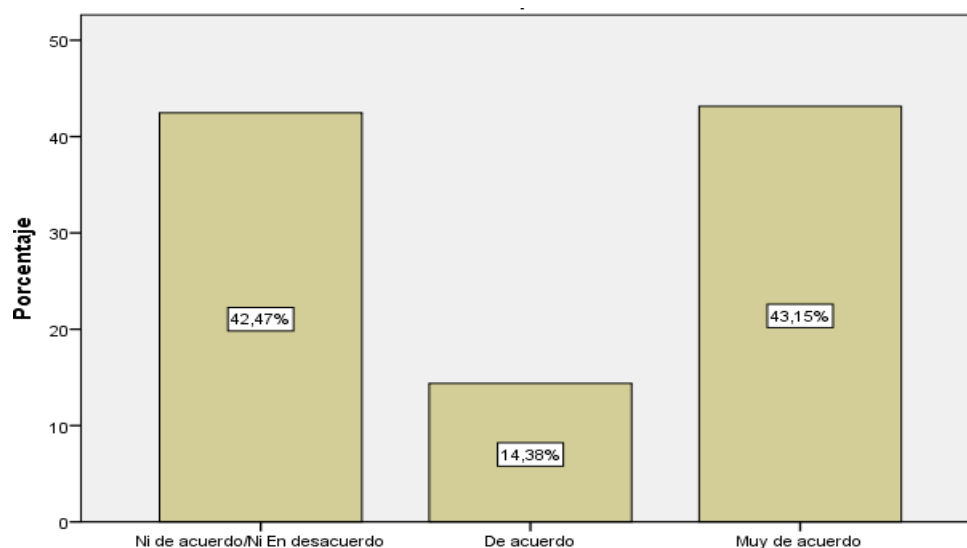


Tabla 7 ¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal

Análisis e Interpretación: Las tareas individuales en una organización es una forma de evaluar el desempeño de un trabajador, es un componente fundamental para la organización, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos, por lo cual los trabajadores del Centro de salud en un 43,15% están muy de acuerdo porque establece objetivos correctos, promueve la transparencia y los trabajadores asumen responsabilidades.

Tabla 8

¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	63	43,2	43,2	43,2
	De acuerdo	8	5,5	5,5	48,6
	Muy de acuerdo	75	51,4	51,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 8

¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?

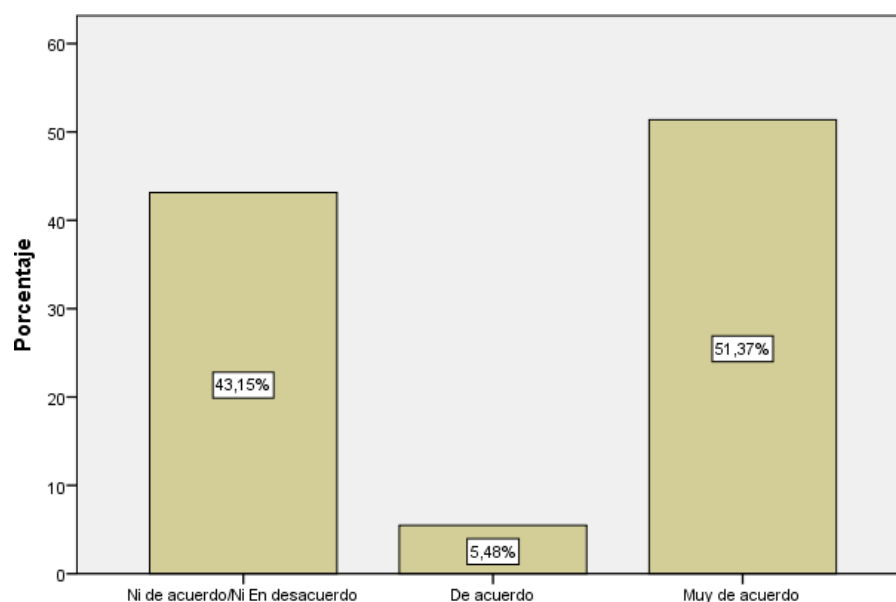


Tabla 8 ¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?

Análisis e Interpretación: La confianza es el activo más deseado y necesario en el trabajo, cuando hay confianza, las personas dan un paso al frente de manera voluntaria y trabajan de forma óptima, conjunta y eficiente. Adoptan un propósito común, asumen riesgos, piensan de forma creativa, se ayudan mutuamente, y se comunican de manera abierta y sincera. El 51,37 % de los trabajadores del centro de Salud consideran estar “muy de acuerdo” en que la confianza es importante para evaluar el desempeño en la organización.

Tabla 9

¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	12	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	74	50,7	50,7	58,9
	Muy de acuerdo	60	41,1	41,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 9

¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional

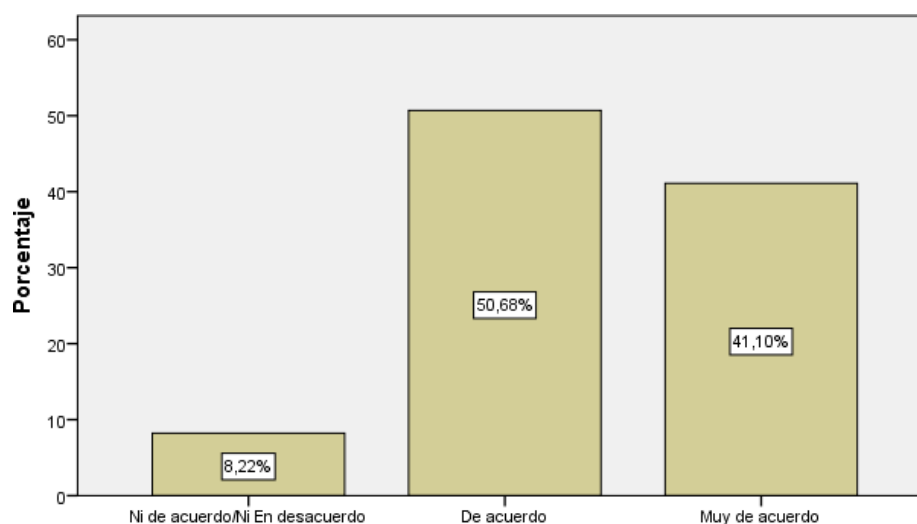


Tabla 9 ¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional

Análisis e Interpretación: El personal del centro de Salud ha manifestado en un 50,66% estar de acuerdo en que sus compañeros tanto nombrados y contratados participen de la misma forma en todas las actividades realizadas por el jefe de Recursos Humanos sin distinción alguna, para poder formar buenos vínculos entre ellos y tener un grato clima organizacional.

Tabla 10

¿Diga usted si el liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	67	45,9	45,9	45,9
	Muy de acuerdo	79	54,1	54,1	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 10

¿Diga usted si el liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares?

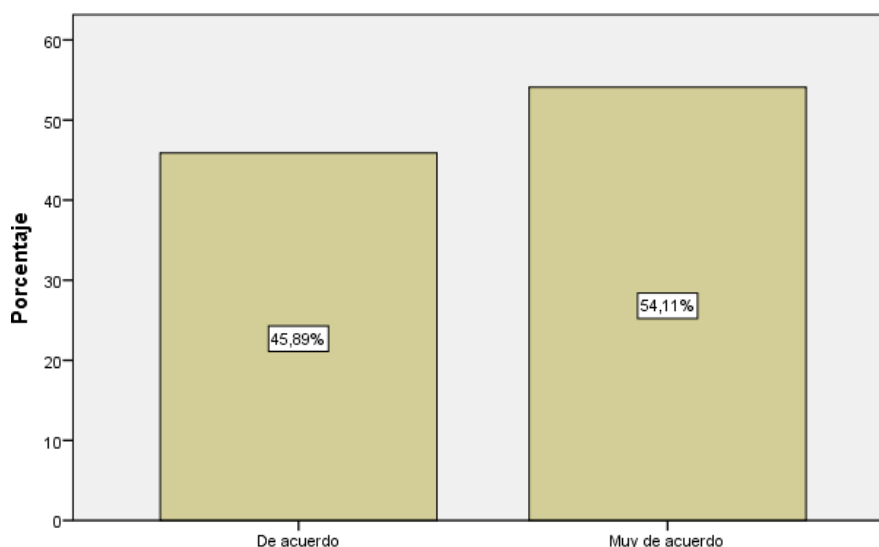


Tabla 10 ¿Diga usted si en liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares

Análisis e Interpretación: Según autores de liderazgo cuando los líderes priorizan el trabajo en equipo para obtener un buen clima organizacional, contribuyen a tener colaboradores talentosos que creen en el propósito de la organización. Además, fomentan el compromiso de los miembros del equipo, aumentan la retención y mejoran el desempeño de los integrantes de la organización. El 54,11% de los trabajadores del Centro de Salud manifestaron estar “muy de acuerdo” en que el liderazgo sea considerado en el trabajo en equipo.

Tabla 11

¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	78	53,4	53,4	53,4
	Muy de acuerdo	68	46,6	46,6	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 11

¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

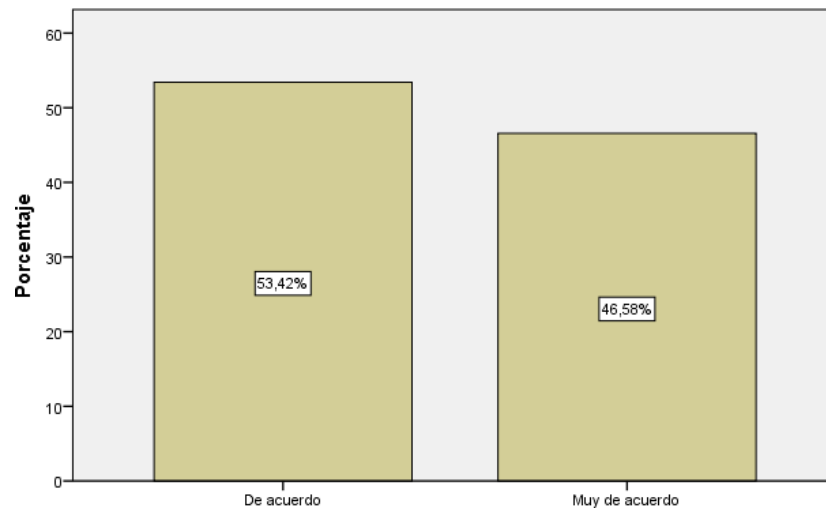


Tabla 11 ¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

Análisis e Interpretación: En el centro de Salud Aparicio Pomares se obtuvieron los siguientes resultados, el 53,42% (de acuerdo) y un 46,58% (muy de acuerdo) que quiere decir que existe el reconocimiento al personal por sus labores realizadas a diario lo que ellos manifiestan que tienen un buen liderazgo por parte del director del centro de Salud en mención, siendo motivados de diferentes maneras como el salir a comer con sus compañeros de trabajo, teniendo reuniones para confraternizar entre ellos, recordando el onomástico de cada trabajador, etc. Así los trabajadores con los reconocimientos un mejor clima labor

Tabla 12

¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	90	61,6	61,6	61,6
	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	56	38,4	38,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 12

¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

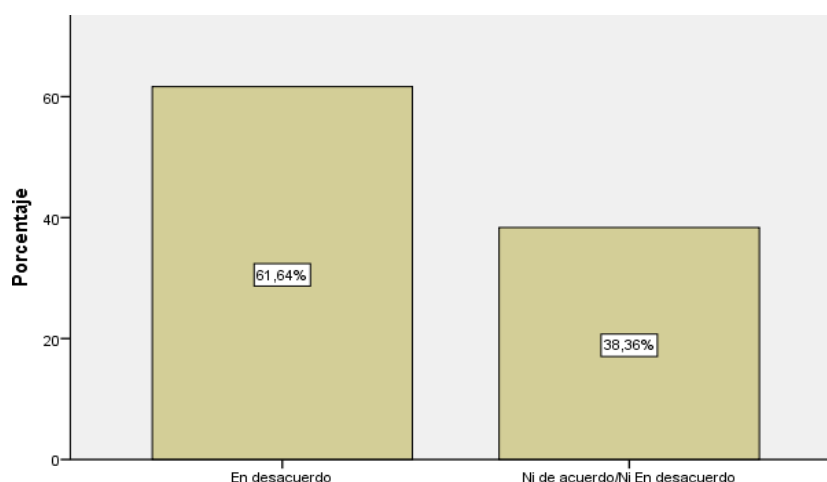


Tabla 12 ¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?

Análisis e Interpretación: La motivación es importante en un organización para crear un buen clima laboral. Según autores en clima organizacional un trabajador motivado alcanzará más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Los servidores aumentan su sensación de pertenencia a la organización y al equipo. En ellos se incrementa con mayor facilidad nuevas ideas y las transfieren a sus superiores. En el Centro de Salud el 61,54% están “en desacuerdo” que no tienen incentivos y/o agradecimientos a través de documentos formales (como resoluciones, cartas y oficios) por ser burocráticos y eso conlleva a la demora de documentos siendo un obstáculo en la motivación de los trabajadores.

Tabla 13

¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	85	58,2	58,2	58,2
	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	59	40,4	40,4	98,6
	Muy de acuerdo	2	1,4	1,4	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 13

¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

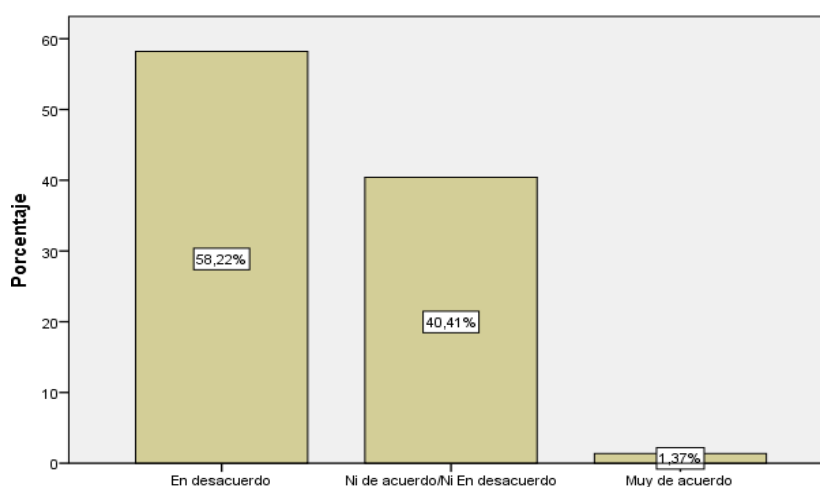


Tabla 13 ¿ Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

Análisis e Interpretación: En el centro de salud Aparicio Pomares el resultado de dicha pregunta fue de 58,22% (en desacuerdo), esto quiere decir que la mayoría no se sienten identificados y esto nos dice que entre ellos no existe un buen clima organizacional. Lo cual los autores manifiestan que en un buen clima organizacional permite que los miembros de la organización, cumplan con los objetivos de la organización, debido a que un empleado motivado es más eficiente y trabajará sobresalientemente, lo cual permite desarrollar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la organización

Tabla 14

¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	74	50,7	50,7	50,7
	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	72	49,3	49,3	100,0
Total		146	100,0	100,0	

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 14

¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

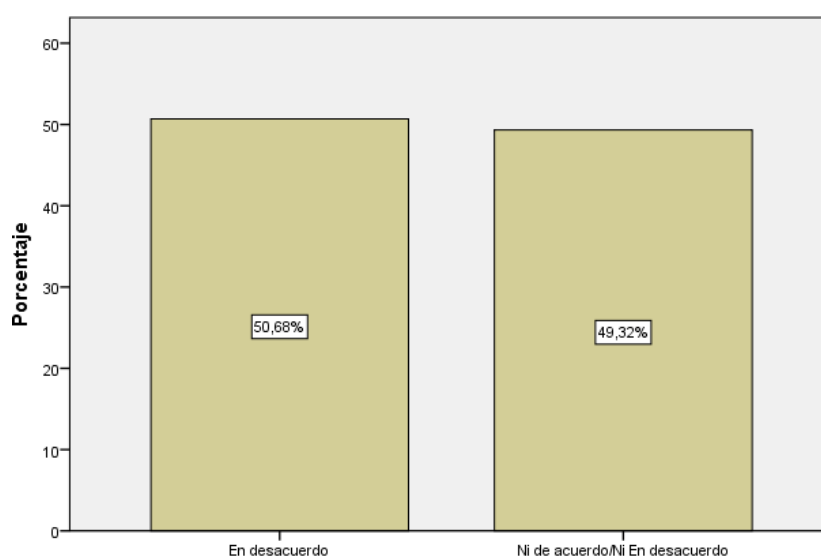


Tabla 14 ¿ Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?

Análisis e Interpretación: La socialización logra entre los trabajadores que se conserve el espíritu de coexistencia y de trabajo en equipo. El resultado de los encuestados de los trabajadores del centro de Salud es de 50,68% (en desacuerdo) lo cual nos dice que no hay una socialización entre ellos por lo que no hay un buen clima organizacional. Cuando el clima laboral se evalúa, se conocen los problemas que preexisten para ambas partes, lo que permite emplear medidas correctivas y establecer un clima de armonía.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La tesis ha sido desarrollada en un contexto donde la gestión del talento humano es muy importante a la hora de tomar decisiones en una organización.

El centro de salud Aparicio Pomares cuenta con trabajadores que han expresado su opinión a través de los instrumentos aplicados en las tablas anteriores. A partir de estas opiniones las inferencias que es posible desarrollarlas serán en base al estadígrafo de Pearson, cuyos criterios de interpretación se establecen en la siguiente tabla. Es importante mencionar que la contrastación de hipótesis tiene como argumentos estadístico descriptivo de cada una de las dimensiones propuesta para las variables.

Tabla 15

Criterios de análisis para los resultados inferenciales bajo el método de Pearson

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	(-1 - -0.5)
Correlación negativa fuerte Moderada débil	(-0.5 – 0)
Ninguna correlación	0
Correlación positiva modera fuerte	(0 - 0.5)
Correlación positiva perfecta	(0.5 – 1)

Fuente: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Respecto a como este se ha operado con los programas estadísticos, se sustenta en la agrupación de resultados de las diferentes tablas postuladas, para luego hacer una correlación que es analizada como sigue en la siguiente tabla. Así mismo, los valores son referenciados en cada una de las celas para que quede claro de la utilidad que estos tuvieron al momento de ser tratados de acuerdo a los objetivos propuesto.

Hipótesis general

- HI: Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional significativamente en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.

Tabla 16

Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022

		Gestión del talento humano	Clima organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,311
	Sig. (bilateral)		,012
	N	146	146
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,311	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	146	146

Nota. Encuestas aplicadas

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra los resultados de la correlación entre las variables propuestas. Como podemos observar el coeficiente de correlación analizado cuyo valor es 0.311 indica que si hay una relación leve entre las variables propuestas. Esto se sostiene en los argumentos de las tablas descritas, donde los trabajadores de Aparicio Pomares confirman que la gestión del talento humano influye en el clima organizacional. Podemos observar ello en la tabla 4 que el 58.2% y 4.11% es de acuerdo y muy de acuerdo con los salarios que recibe, lo que indudablemente está generando que el liderazgo tenga la facilidad de definir un buen clima organizacional en Aparicio Pomares tal como se ve en la tabla 10 (45.99% de acuerdo, y 54% muy de acuerdo). *De esta manera confirmamos la hipótesis planteada, indicando que si hay relación directa entre la gestión del talento humano y el clima en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco en el periodo evaluado.*

Hipótesis específicas

- HI 1: Existe relación directa de la admisión del Talento Humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.

Tabla 17

Estimación de la correlación entre la admisión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022

			Admisión del talento humano	Clima organizacional
Admisión del talento humano	Correlación de Pearson		1	,258
	Sig. (bilateral)			,018
	N		146	146
	Correlación de Pearson		,258	1
Clima organizacional	Sig. (bilateral)		,018	
	N		146	146

Nota. Encuestas aplicadas

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra los resultados de la correlación entre las variables propuestas. Como podemos observar el coeficiente de correlación analizado cuyo valor es 0.258 nos indica que si hay una relación leve entre estas dos variables. Esta relación leve se sustenta en que la mitad de los trabajadores no muestran una opinión favorable en ninguna de las variables, por el contrario, expresan insatisfacción. En el marco de los propósitos del estudio los argumentos de las tablas descritas, los trabajadores del centro de salud de Aparicio Pomares corroboran que la admisión del talento humano desprende en el clima organizacional. También podemos observar que en la tabla 2 el 52.05% y 47.95% están de acuerdo y muy de acuerdo en que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo, lo que nos quiere decir que en el Centro de Salud los trabajadores están de acuerdo en que la confianza entre ellos es importante para tener un grato clima organizacional en dicho centro tal como se ve en la tabla 8 (51,37 % de acuerdo y un 43,51 % en duda). *Con esta conclusión podemos afirmar que la hipótesis planteada muestra que hay correlación entre la admisión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares.*

- HI 2: Existe relación directa en la capacidad del talento humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.

Tabla 18

Estimación de la correlación entre la capacidad del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022

		Capacidad del talento humano	Clima organizacional
Capacidad del talento humano	Correlación de Pearson	1	,485
	Sig. (bilateral)		,022
	N	146	146
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,485	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	146	146

Nota. Encuestas aplicadas

Análisis e Interpretación: la tabla anterior muestra los resultados de la correlación entre las variables propuestas. Como logramos observar el coeficiente de correlación analizado cuyo valor es 0.485 indica que si hay una relación leve entre las variables propuestas. Esto sustenta que, en las tablas descritas, los trabajadores del centro de Aparicio Pomares aprueban que la capacidad del talento humano deduce en el clima organizacional. De esta forma se puede apreciar en la tabla 3 el 39.7% están muy de acuerdo y el 32.19 % están de acuerdo en que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano, lo que a la vez nos demuestra que el personal del Centro de salud Aparicio Pomares se sienten involucrados con el personal nombrado y contratado en las diferentes actividades programadas tal como se muestra en la tabla en la tabla 09 (50.68% de acuerdo, y 41,10% muy de acuerdo). lo que marcadamente se demuestra un buen clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares tal como se ve *De este modo confirmamos la hipótesis planteada, indicando que si hay una relación leve entre la capacidad del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco en el periodo evaluado.*

- HI 3: Existe relación directa en la compensación del personal y el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.

Tabla 19

Estimación de la correlación entre la compensación del personal y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022

			Compensación del personal	Clima organizacional
Compensación del personal	Correlación de Pearson		1	,428
	Sig. (bilateral)			,036
	N		146	146
Clima organizacional	Correlación de Pearson		,428	1
	Sig. (bilateral)		,036	
	N		146	146

Nota. Encuestas aplicadas

Análisis e Interpretación: La tabla anterior muestra el resultado de la correlación entre las variables diseñadas. Como podemos observar el coeficiente de correlación analizado cuyo valor es 0.428 que muestra que si hay una relación leve entre las variables propuestas. Esto nos enseña que, en las demostraciones de las tablas descritas, los trabajadores de Aparicio Pomares ratifican que la compensación del personal concluye en el clima organizacional. Así podemos observar en la tabla 1 que el 52.7% y 47.26% están de acuerdo y muy de acuerdo en reclutar a personal altamente capacitados para el puesto de trabajo, de modo que positivamente se está generando un reconocimiento a los trabajadores motivándolos para un mejor clima organizacional tal como se aprecia en la tabla 11 (53.42% de acuerdo, y 46.56% muy de acuerdo). *Aclarando dicha hipótesis planteada, exteriorizando que si hay relación directa entre la compensación del personal y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco en el tiempo tasado.*

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

La tesis ha planteado importantes investigaciones en el ámbito Internacional, nacional y local. Rodríguez y Santofimio (2016) menciona que en la ciudad de Bogotá realizó una investigación denominada “Que el Modelo de gestión y el talento humano permite incentivar el salario económico y por ende lo emocional que permite el mejoramiento del clima organizacional”, donde el autor menciona que si hay una relación entre las variables que expone en su tesis, esta afirmación la hace entendiendo que la percepción del talento humano, y el clima en la dependencia municipal tienen una tendencia clara, los cuales incluye los procesos internos. Lo dicho en su investigación coincide con los resultados de la tesis planteada, en el sentido que la gestión estratégica considera aspectos salariales para el personal que labora en la empresa. respecto a nuestra tesis, podemos observar que la gestión del talento humano, tiene una relación directa con el clima organizacional, dado que hay aspectos específicos, como las generadas por el liderazgo, lo que genera involucramiento en el centro de salud. Así mismos, Asencios (2017) en la ciudad de Lima realizó una investigación denominada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”. Lo cual dicho autor determinó en su tesis que si existe una relación positiva entre las variables con el desempeño laboral, las cuales dan como conclusión que en los tres factores: la gestión del talento humano, existió una relación positiva moderada con el desempeño laboral; la admisión de personal y la capacidad tienen una relación positiva módica con el desempeño laboral. Demostrando en la presente tesis que, en los resultados obtenidos, si hay una relación entre la gestión del talento humano y el clima organización, debido a que los trabajadores tienen reconocimientos, y son motivados por parte de sus superiores. En la ciudad de Huánuco, Ortega (2017) el desarrollo la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017” teniendo como objetivo determinar la relación entre las dos variables en el personal de la Microred, lo cual el

resultado de dicha tesis el autor arribó a la conclusión que existe una relación positiva alta entre esas dos variables, obteniendo del resultado de las tablas cruzadas se observó que la variable clima organizacional alcanzó un nivel alto con el 81.90% y a su vez la variable desempeño laboral alcanzó un nivel alto de 88.56%. de modo que esta tesis concluye con los mismos resultados de nuestra tesis planteada en que los salarios y las bonificaciones establecidas en el centro de Salud Aparicio influyen en el clima organizacional, dando por resultado que si existe una relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Respecto al marco teórico Chiavenato (2012), manifiesta “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. Gestión del Talento Humano se relaciona con prácticas y políticas que se resumen en seis procesos. Al respecto nuestra tesis no se opone al conocimiento planteado por el autor. Por el contrario, enriquece su nivel de entendimiento, comprendiendo que las dimensiones de la gestión del talento humano tienen como fin generar reacciones en variables como el clima organizacional. Borrero, R. (2019), describió que las organizaciones o entidades reconocen que el talento humano es un factor más importante para que obtener resultados, ya que el talento humano genera valor agregado a la organización y que se manifiesta en la obtención de una ventaja competitiva, no obstante, para lograr resultados depende de la elección de un modelo de gestión. El modelo de la gestión del talento humano basado en sus competencias conduce a conseguir estas metas, no solo para la organización sino también para el personal que siente que es considerado y motivado, por lo que coincide alcanzar metas para el personal, como se puede observar nuestra tesis no se opone a estos entendimientos.

Concerniente al clima Organizacional Chiavenato (2015) refiere que el clima organizacional es el conjunto de características del entorno observadas

o vivenciadas por los integrantes de la empresa que repercuten en la conducta de los mismos, este concepto abarca una amplia serie de elementos ambientales que actúan como mediadores de la motivación (...) el clima organizacional es beneficioso cuando se satisfacen necesidades individuales y existe un incremento positivo del estado de ánimo sin embargo es contraproducente cuando se suscita fracaso por no satisfacer esas carencias. Al respecto en la tesis presentada no es contraria al conocimiento y trabajo del autor. Por lo que, genera más amplitud de conocimiento con respecto al tema citado, estableciendo que las dimensiones de la gestión del talento humano tienen una correlación alta con el clima organizacional.

CONCLUSIONES

1. La tesis ha demostrado que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco 2022, corroborado con el coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 0,311 sostenida además en la información de la tabla 4 y la tabla 10 donde los trabajadores están de acuerdo con los salarios que reciben, lo que ha generado que el liderazgo tenga la facilidad de definir un buen clima organizacional.
2. La tesis presentada da a conocer que existe relación entre la admisión del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco 2022, corroborado con el coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 0.258 (ver tabla N° 18) , sostenida además en la información de la tabla 2 y la tabla 08 donde los trabajadores están de acuerdo que los puestos de trabajo disponibles para la selección del personal sean de acuerdo al área de trabajo, lo que nos dice que la admisión de un buen personal se relaciona con el clima organizacional
3. La tesis ha demostrado que existe relación en la capacidad del talento humano y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco 2022, corroborado con el coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 0,4.85, sostenida además en la información de la tabla 3 y la tabla 9 donde los trabajadores están de acuerdo con que todo el personal se sienta involucrado a través de las diferentes actividades programadas. Y eso nos conlleva a que existe un buen clima organizacional.
4. La tesis planteada demuestra que existe relación directa entre la compensación del personal y el clima organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares de Huánuco 2022, corroborado con el coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 4.28, sostenida además en la información de la tabla 1 y la tabla 11, concluye que los trabajadores están de acuerdo en que deben reclutar personal altamente capacitado para un buen clima laboral, manifestando que la capacidad de trabajo es una buena iniciativa para llevarse de manera armoniosa en la organización demostrando que si hay un buen clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda al director del Centro de Salud Aparicio Pomares, establecer una alianza de capacitación con la universidad de Huánuco, a efectos de fortalecer sus temas de gestión del talento humano y clima organizacional. Cabe señalar que en las universidades existe un programa de proyección social, que ayudan a las instituciones públicas y privadas referente a capacitaciones.
2. Se recomienda al director del centro de Salud Aparicio Pomares que, en la etapa de admisión del personal, se fortalezca la comunicación y el respeto a los criterios de admisión y selección, dado que la transparencia es un aspecto valorado por los trabajadores.
3. El presente trabajo recomienda al director del Centro de Salud Aparicio Pomares, que la capacidad del talento humano, es un factor muy importante para seleccionar mejor al personal, para que así se pueda llegar a los objetivos trazados dentro de la organización.
4. Se recomienda al director del Centro de Salud Aparicio Pomares, tener en cuenta la compensación al personal, dado que las compensaciones tienen un gran significado en el personal, por lo que se sienten más motivados dentro de la organización y así tener mejores, colaboradores en el centro de salud.
5. Se recomienda al director del Centro de Salud Aparicio Pomares, realizar charlas por lo menos una vez al mes, como mínimo de una hora relacionado a la empatía y al clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguirre, J. (2006) Auditoría y control interno. España: Editorial Cultura
2. Alonso, Catalina M., gallego, Domingo J., Ongallo, Carlos y Alonso, José M. (2004). Psicología social y de las organizaciones. Desarrollo institucional. Madrid: Dykinson.
3. Aranes U., José I. (1996). La comunicación institucional de la administración pública: entre la lógica autista-instrumental y la democrática, *Revista de Estudios de Comunicación*, (12).
4. Asencios Trujillo, Celestino (2017) "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue". Lima. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Peru.
5. Avalos Quispe, Luz Maria (2018). "La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal asistencial de la ley 276 de la Micro Red de Salud Santa Rosa, Aymaraes, 2018". Trujillo. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Peru.
6. Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Koinonía*, (7). Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/html/index.html>
7. Bustamante (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis de Maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
8. Campos, C. (2008). Cultura organizacional. México. URL: <http://www.slideshare.net/Crestin/presentacin2-presentation>.
9. Carazo Alcalde Janire (2022) <https://economipedia.com/definiciones/curriculum-vitae-cv.html>
10. Carvajal, G. (2000). Importancia de la Cultura y Clima Organizacional como factores determinantes de la eficacia del personal Civil en el contexto Militar. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos5/culmilitar/culmilitar.Shtml>.
11. Cerón Marina, Naylan Carmina (2017) "Estado situacional del clima organizacional en el Hospital I Tingo María EsSalud 2017" Tingo María

Universidad de Huanuco

12. Contreras, O. (2007). Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas. México: Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación.
13. Chanamé Arriola Jesús Miguel (2020) <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
14. Chiang, M., Martín, M., y Nuñez, A. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas. Madrid: Biblioteca Comillas.
15. Chiavenato, I. (2008). Libro de Administración de recursos humanos, quinta edición.
16. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones. Mexico: 9 ed. Mc Graw Hill/ Interamericana.
17. Chiavenato, I. (2015). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <https://es.slideshare.net/xaviergranado/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato-48458867>
18. García G., Jesús (1998). La comunicación interna. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
19. Goldhaber, Gerald M. (1977). Comunicación organizacional. México D.C.: Logos Consorcio Editorial.
20. Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). Santa fe, México, México: McGraw HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
21. Kreps, Gary L. (1995). La comunicación en las organizaciones. Wilmington: Addison Wesley Iberoamericana.
22. Newstrom John W (2011) Comportamiento humano en el trabajo. México. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus
23. La Torre, José M. (2001). Entusiasmar a la propia institución. Gestión y comunicación interna en las organizaciones sin ánimo de lucro. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias (Eiunsa).
24. Lucas M. Antonio (1997). La comunicación en la empresa en las

- organizaciones. Barcelona: Bosch Casa Editorial.
25. López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) "Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano, provincia Cienfuegos, Revista Cubana salud pública, 43(1), 3-15.
 26. Llanos, M. (2016). La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana. Samborondón, Ecuador: Universidad Ecotec. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/books/la-cultura-organizacional-eje-de-accion-de-la-gestion-humana/>
 27. Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería industrial, 34(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002gg
 28. Méndez, J. (2015). La importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales (trabajo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/14145>
 29. Morales S., Francisca (2001). Comunicación interna. En Benavides, J. y otros (2001), Dirección de comunicación empresarial e institucional. Barcelona: Gestión 2000. 219-247 10.
 30. Niño B., María (1993). "Desde donde vamos a entender la comunicación organizacional", en Vargas, Martha Amalia, Memorias; II simposio Latinoamericano de Comunicación Organizacional, Cali (3, 4 y 5 septiembre), 23-37.
 31. Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Ortega Iturri, Marcela Deysi (2017) "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017", Lima Este, Edición Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
 33. Ortiz de Agui, María Luz; Palacios Flores, Elsa Elvira (2017), TESIS DE "Intervención de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano para el aseguramiento de la calidad del desempeño. Red de Salud

- Huánuco, 2017”, (2018). Edición Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
34. Palomino, M. y Peña, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%20C3%91A.pdf>
 35. Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Suma de negocios, 5(11), pp.39-48. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82544468.pdf>
 36. Pérez Porto Julián y Ana Gardey (2021) <https://definicion.de/entrevista/>
 37. Porto Pérez Julián y Merino María (2022) <https://definicion.de/puntualidad/>
 38. Ramos Jacinto, Gina Eugenia (2018) tesis de “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017”. Edición Universidad Cesar Vallejo. Lima– Perú.
 39. Ramírez Lago Rafael (2016) <https://psicologiaymente.com/personalidad/identidad-personal-social>
 40. Rivera Espinoza, Yazmina Carito. (2018) Tesis de “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San José” - Villa El Salvador”, 2018. Edición Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
 41. Rodríguez, L. y Santofimio, A. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional (tesis de maestría). Universidad Libre de Colombia, Bogotá, Colombia.
 42. Sabino, Carlos (1992). El proceso de investigación. Caracas: Editorial Panapo. Sanchis Sara (2020), <https://www.psicologia-online.com/que-es-la-identidad-personal-caracteristicas-y-como-se-construye-5144.html>.
 43. Sierra Bravo, R. (2001). Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo Thomson Learning.
 44. Toro F., Sanín A. (2014). Gestión de Clima Organizacional Intervención
 45. Silvestre Orihuela, Luis Simeón (2020). “Gestión del Talento Humano

- y el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud Mariscal Castilla del Distrito Rímac, 2019”. Edición Universidad de Huánuco.
46. Valencia, E. (2014) Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>
47. Vílchez Paz, Stefany Bernita (2018) “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús”, 2018, Universidad Norbert Wiener
48. Williams (2013) “Estudio Diagnostico De Clima Laboral En Una Dependencia Publica”, Monterrey, Nuevo León, Universidad Autónoma De Nuevo León

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

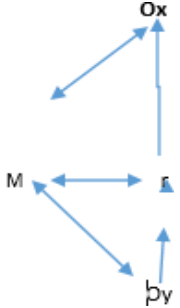
Venancio Barbaran, Z. (2022). *La gestion del talento humano y el clima organizacional del centro de salud Aparicio Pomares, 2022. En* [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco]. Repositorio Institucional UDH <http://...>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>“La Gestión del Talento humano y Clima Organización</p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>- ¿De qué manera se relaciona la admisión</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022. <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Determinar de qué manera la admisión del talento</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>HI: Existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional significativamente en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.</p> <p>HO: No existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el clima organizacional significativamente en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>TE: Gestión de Talento Humano</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Admisión del talento Humano. - Capacidades del 	<p>Tipo: No experimental.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El Proyecto de investigación es de nivel correlacional de enfoque</p> <p>CUANTITATIVO.</p> <p>DISEÑO DE LA</p>	<p>Población de trabajo conformado por 234 trabajadores que laboran en el Centro de Salud Aparicio Pomares. Muestra</p> <p>Para hallar la muestra de</p>	<p>TECNICA;</p> <p>Observación</p> <p>Encuestas</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

<p>al del Centro de salud</p>	<p>del talento humano con el clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares, 2022?</p>	<p>humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.</p>		<p>talento humano. -Compensación del personal.</p>			
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

<p>Aparicio Pomares, 2022”</p>	<p>2. - ¿De qué manera se relacionan las capacidades del talento humano con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera se relaciona la compensación del personal con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022?</p>	<p>2. Conocer de qué manera las capacidades del talento humano se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.</p> <p>3. - Identificar de qué manera la compensación del personal se relaciona con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.</p>	<p>2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>HI 1. Existe relación directa de la aición del talento Humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.</p> <p>HI 2 : Existe relación directa en la capacidad del talento humano con el clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares, 2022.</p> <p>HI 3. Existe relación directa de la compensación del personal con el clima organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares, 2022.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Clima Organizacional.</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivacion - Identidad - Organiza cional 	<p>INVESTIGACION</p> 	<p>estudio de la población de trabajo, se realizó mediante un muestreo no probabilístico o demanera intencionada y teniendo en cuenta el tamaño de la población, la muestra será igual a la población.</p> <p>n = 234</p>	
--------------------------------	--	---	---	---	---	---	--

**ANEXO N° 02 UNIVERSIDAD DE HUANUCO
CUESTIONARIO**

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES, para la investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES, 2022”.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Variable INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano						
Admisión del Talento Humano						
1	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado adecuados para el puesto de trabajo convocado? 					
2	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo? 					
Capacidades del Talento Humano						
3	<ul style="list-style-type: none"> Cree Ud. Que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares? 					
Compensación del Personal						
4	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional? 					
5	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal 					
6	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral 					

7	<ul style="list-style-type: none"> • Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal 					
8	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares? 					
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Liderazgo						
9	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional 					
10	<ul style="list-style-type: none"> • Diga usted si en liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares 					
Motivación						
11	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares? 					
12	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares? 					
Identidad organizacional						
13	<ul style="list-style-type: none"> • Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares? 					
14	<ul style="list-style-type: none"> • Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares? 					

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO N° 03: VALIDACION DE INSTRUMENTO



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

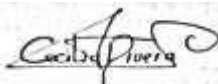
A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que se debereclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado adecuados para el puesto de trabajo convocado?	X		X		X		
2	¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. Que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
4	¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?	X		X		X		

5	¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal	X		X		X		
6	¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral	X		X		X		
7	¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal	X		X		X		
8	¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?	X		X		X		
9	¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional	X		X		X		
10	¿Diga usted si en liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares	X		X		X		
11	¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
12	¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
13	¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
14	¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:  _____

Apellidos y Nombres: Cecilia Rivera López

DNI: 22404218



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado adecuados para el puesto de trabajo convocado?	X		X		X		
2	¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. Que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro desalud Aparicio Pomares?	X		X		X		
4	¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?	X		X		X		

5	¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal	X		X		X		
6	¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral	X		X		X		
7	¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal	X		X		X		
8	¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?	X		X		X		
9	¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional	X		X		X		
10	¿Diga usted si en liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares	X		X		X		
11	¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
12	¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
13	¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
14	¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: Vladimir Santiago Espinoza

DNI: 41815735



Universidad de Huánuco
EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable .		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que se debe reclutar al personal altamente capacitados para el puesto de trabajo convocado adecuados para el puesto de trabajo convocado?	X		X		X		
2	¿Cree usted que los puestos de trabajo disponibles para la selección de personal sean de acuerdo al área de trabajo?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. Que es importante los conocimientos como capacidades del talento humano en el centro desalud Aparicio Pomares?	X		X		X		
4	¿Cree Usted si los salarios y las bonificaciones establecidas influyen en el clima organizacional?	X		X		X		

5	¿Cree Usted si los premios es una forma de recompensar el desempeño del personal	X		X		X		
6	¿Cree usted si debe existir una escala de calificación al personal para evaluar el desempeño laboral	X		X		X		
7	¿Cree usted si los resultados de las tareas individuales es una forma de evaluación al personal	X		X		X		
8	¿Cree usted si la confianza es importante para evaluar al personal del centro de salud Aparicio pomares?	X		X		X		
9	¿Diga usted si al involucrar al personal nombrado y contratado en diversas actividades programadas (festividades, celebraciones y otros) en el centro de salud Aparicio pomares es una forma de mejorar el clima organizacional	X		X		X		
10	¿Diga usted si en liderazgo se considera el trabajo en equipo y de esta manera existe un mejor clima organizacional en el centro de salud Aparicio pomares	X		X		X		
11	¿Diga Usted si existe reconocimiento a los trabajadores como forma de motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
12	¿Diga Usted si existe agradecimientos mediante resoluciones e incentivos a los trabajadores como motivación para un mejor clima organizacional del Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
13	¿Diga Usted si el personal se identifica adecuadamente y demuestra un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		
14	¿Diga Usted si hay socialización entre los trabajadores para un buen clima organizacional en el Centro de salud Aparicio Pomares?	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:  _____

Apellidos y Nombres: Tomas Dali Villena Andrade

DNI: 04085862

ANEXO N° 04: GALERIA DE FOTOS



